



SAVONIA

OPINNÄYTETYÖ - YLEMPI AMMATTIKORKEAKOULUTUTKINTO
KULTTUURIALA

KOLLEGAKAHVIT

Ohjattu parikeskustelun menetelmä
musiikkioppilaitoksessa

TEKIJÄ: Kirsi Uutinen

Koulutusala Kulttuuriala			
Koulutusohjelma/Tutkinto-ohjelma Musiikin koulutusohjelma			
Työn tekijä Kirsi Uutinen			
Työn nimi KOLLEGAKAHVIT. Ohjattu parikeskustelun menetelmä musiikkioppilaitoksessa.			
Päiväys	4.5.2018	Sivumäärä/Liitteet	39/4
Ohjaaja(t) Paula Salosaari			
Toimeksiantaja/Yhteistyökumppani(t) Joensuun konservatorio			
<p>Tiivistelmä</p> <p>KOLLEGAKAHVIT. Ohjattu parikeskustelun menetelmä musiikkioppilaitoksessa -opinnäytetyö kertoo vertaiskeskusteluun kannustavan kehittämistyön suunnittelusta ja toteuttamisesta musiikkioppilaitoksessa. Projektin tavoitteena oli saada tietoa opettajien tarpeesta vertaiskeskusteluun ja sen mahdollisista vaikutuksista esimerkiksi työilmapiiriin tai oppilaitoksen kehittämiseen. Kollegakahvit-projektin menetelmä perustui erilaisten ihmisten vuorovaikutuksen mahdollistamiseen ja siihen kannustamiseen.</p> <p>Oppilaitoksen opettajistolle suunnattu käytännön projekti toteutettiin Joensuun konservatoriossa 1.11.2017–28.2.2018 välisenä aikana. Menetelmä perustui vapaamuotoiseen ammatilliseen keskusteluun. Projektiin osallistui uransa eri vaiheissa olevia musiikinopettajia, jotka kävivät pareittain kahvilassa keskustelemassa. Tavoitteena oli uusien tuttavuuksien luominen ja verkostoituminen oppilaitoksen sisällä. Keskustelujen aiheiden tuli olla ammatillisia, mutta muuten aiheita ei ollut rajattu. Osallistujat dokumentoivat keskustelut anonymisti. Tulosten mukaan vertaiskeskusteluissa keskeisiksi teemoiksi nousivat organisaatioon, opettajuuteen, oppilaisiin ja työssäjaksamiseen liittyvät aiheet. Näiden lisäksi esille nousi kehittämisideoita. Teemat ja kehittämisideat perustuivat opettajan arkiseen työhön.</p> <p>Opinnäytetyössä kehitetty Kollegakahvit-menetelmä soveltuu oppilaitokseen tai asiantuntijaorganisaatioon, joka on kiinnostunut hiljaisen tiedon jakamisesta ja taltioimisesta. Menetelmä on joustava ja vertaiskeskustelun mahdollisuudet uuden tiedon tuottamisessa ovat hyvät.</p>			
Avainsanat vuorovaikutus, vertaisuus, dialogi, kohtaaminen			

Field of Study Culture			
Degree Programme Degree Programme in Music			
Author Kirsi Uutinen			
Title of Thesis COFFEE WITH COLLEAGUES. Guided method of pair discussion in a music school.			
Date	4.5.2018	Pages/Appendices	39/4
Supervisor(s) Paula Salosaari			
Client Organisation /Partners Joensuu Conservatory			
<p>Abstract</p> <p>COFFEE WITH COLLEAGUES. Guided method of pair discussion in a music school. The thesis consists of planning and carrying out a supportive peer conversation method in a music school. The aim of the project was to gather information about the teachers' need of peer conversation and its possible effects on work environment and the development of the school. The method of the Coffee with colleagues -project was based on enabling and encouraging interaction between different types of people.</p> <p>The practical part of the project aimed at the teachers of the school was executed in Joensuu conservatory from 1.11.2017 to 28.2.2018. The method was based on informal occupational discussion. The participants of the project were music teachers in different points of their careers. The teachers went in pairs for a coffee to discuss. The aim was to network and make new acquaintances inside the school. The topics of the discussions had to be occupational but they were not limited otherwise. The participants documented the discussions anonymously. According to the results the main topics that came up were about organization, teachership, students and management of work-related stress. In addition to these topics, ideas for improvement also came up. Themes and ideas for improvement were based on the everyday job of a teacher.</p> <p>The Coffee with colleagues -method, which was developed in the thesis, is suited for schools or other organizations of expertise that are interested in sharing and documenting silent information. The method is flexible and the possibilities of creating new information in peer conversation are good.</p>			
<p>Keywords interaction, peer conversation, dialogue, encountering</p>			

SISÄLTÖ	
1	JOHDANTO 5
1.1	Oma organisaationi 6
1.2	Kiinnostukseni 8
2	KEHITTÄMISTYÖN TAVOITE..... 10
3	MENETELMÄ 11
3.1	Vuorovaikutus 11
3.2	Vertaisuus..... 12
3.3	Dialogi 13
4	OPETTAJA TOIMINTAYMPÄRISTÖNSÄ KEHITTÄJÄNÄ 14
5	KÄYTÄNNÖN TASO 15
5.1	Teemat..... 17
5.2	Dokumentointi..... 17
6	KEHITTÄMISTYÖN TULOKSET 18
6.1	Osallistujat..... 18
6.2	Dokumentoinnin purku 19
6.2.1	<i>Teema 1: organisaatio</i>20
6.2.2	<i>Teema 2: opettajuus</i>22
6.2.3	<i>Teema 3: oppilaat</i>23
6.2.4	<i>Teema 4: työssäjaksaminen</i>24
6.2.5	<i>Teema 5: kehittämisideat</i>25
6.3	Oma tulkintani 26
7	POHDINTA..... 28
LÄHTEET 33	
LIITE 1: DOKUMENTOINTIPOHJA 35	
LIITE 2: ARTIKKELI 36	
LIITE 3: RADIO-OHJELMA 38	
LIITE 4: KAKSI DOKUMENTOINTIA 39	

1 JOHDANTO

Opinnäytetyössäni kerron kehittämisprojektista, jonka suunnittelin ja toteutin omassa oppilaitoksessani. Kirjallinen työni jakautuu karkeasti ryhmitellen kolmeen osaan. Ensimmäiseksi esitän teoreettista taustaa, toinen osuus kertoo kehittämistyön käytännön tasosta ja viimeisessä osassa keskityn projektin aikaansaamiin tuloksiin ja omaan tulkintaani.

Työssäni käsittelen musiikkioppilaitoksia yhtenä joukkona. Kaikki oppilaitokset ovat kuitenkin erilaisia. Musiikkioppilaitoksella käsitän tässä Suomen Musiikkioppilaitosten Liittoon kuuluvia musiikkiopistoja ja konservatorioita, joissa tarjotaan lakiin perustuvaa musiikin harrasteopetusta. Näitä on yhteensä Suomessa noin sata. Musiikkioppilaitokset ovat suurelta osin yksialaisia eli niissä opetetaan ainoastaan musiikkia. Niissä ei ole yhtenäistä ajatusta vuositasolla etenevistä luokista, vaan oppilaat etenevät enemmän yksilöinä kuin ryhminä. Tämä koskee niin musiikin harrastajia kuin toisen asteen ammatillisia opiskelijoita. Yhteismusisointiryhmät ja mupeaineet (musiikin perusteet eli säveltapailun ja musiikin teorian opinnot) löytyvät yksilötuntien ohella jokaisen omasta lukujärjestyksestä. Perustutkintolinjalla tapahtuvat ammatilliset opinnot perustuvat myös yksilöllisiin opintopolkuihin.

Yksilöopettajan työnkuva voi olla hyvin tiivis ja suunniteltu tai toisaalta myös ajallisesti ja jopa maantieteellisesti repaleinen. Teoriaopetus puolestaan on useimmiten ryhmäopetusta, samoin kuin vaikkapa musiikin varhaiskasvatus. Taukhuoneessa saatat tavata kollegoja, tai saatat opettaa juuri siihen aikaan että olet yksin koko talossa. Erityisesti haja-asutusalueilla opetusta järjestetään esimerkiksi koululuokissa, eikä erityistä taukotilaa edes ole. Tavallista on myös järjestellä omat opetustunnit mahdollisimman peräkkäin, niin että töistä pääsee pois aiemmin.

Perinteisesti musiikkioppilaitoksista löytyy erilaisia kehittämisryhmiä ja ainekollegioita, joissa toimitaan isommassa joukossa. Jokaisessa oppilaitoksessa, kollegiossa ja ryhmässä on omat tavat toteuttaa opetussuunnitelmaa ja käytännön toimintaa. Perinteinen opetustyö on kuitenkin melko itsenäistä aina (yksilö)opetuksesta vuosisuunnitteluun saakka.

Yleisimmät mentorointimallit eivät suoraan sovellu musiikkioppilaitoksissa käytettäväksi, mutta näistä löytyy sovellettavia asioita ja osia, jotka voivat edesauttaa opettajan arkea. Tässä työssä käytän omaan oppilaitokseeni sopivia menettelytapoja ja tutkin niiden toimivuutta. Itseäni kiinnostavat eniten joustavat ja oppilaitosarkeen helposti limittyvät kehittämisen tavat.

1.1 Oma organisaationi

Kehittämistyön toimintaympäristönä on oma työpaikkani, Joensuun konservatorio. Olen itse työskennellyt tässä yksialaisessa oppilaitoksessa yli kymmenen vuotta. Opetan tällä hetkellä ainoastaan ammatillisella toisella asteella ja sen lisäksi teen hallinnollista työtä opetushuojennuksen avulla. Olen tehnyt hallinnollista työtä koko työurani ajan. Voi olla, että juuri siksi halusin tehdä koko oppilaitostani hyödyttävän kehittämistyön. Koen, että opettajisto on yhdessä enemmän kuin osiensa summa, ja sen yhteistä ammattitaitoa pitäisi saada jaettua paremmin. Aloitin pohtimaan tämän työn teemoja Taideyliopiston Minusta rehtori –täydennyskoulutuksessa keväällä 2017 ja saan työni päätökseen Savonia-ammattikorkeakoulun opinnäytetyönä vuotta myöhemmin.

Kokemukseni on, että oppilaitoksestani löytyy osaamista ja opettamisen taitoa laajasti. Toisaalta tällä hetkellä yhteiskunnassa vallitseva työn muutos heijastuu myös musiikkialalle. Oman työurani aikana erilaisia ammatillisia opetussuunnitelmia on ollut yhteensä kolme, ja esimerkiksi ammattiosaamisen näyttöjen mukaan tulo on määrittänyt sekä opetuksen että arvioinnin suuntaa uudelleen. Tämänhetkinen ammatillinen reformi sekä opetussuunnitelmauudistus ovat oppilaitoksen arjessa viikoittain.

Opettajakollegoja minulla on yhteensä 64, joista osa on ns. yhteisopettajia muiden alueen musiikkioppilaitosten kanssa. Näistä opettajan kelpoisuuden omaavia on yhteensä 61. Naisopettajia on 34 ja miehiä yhteensä 31. Opettajien laskennallinen keskiarvoikä on 46 vuotta. Oppilaitoksestani löytyy opettajia eri työuran vaiheilta. (Uutinen 2018, päiväkirjamerkintä.)

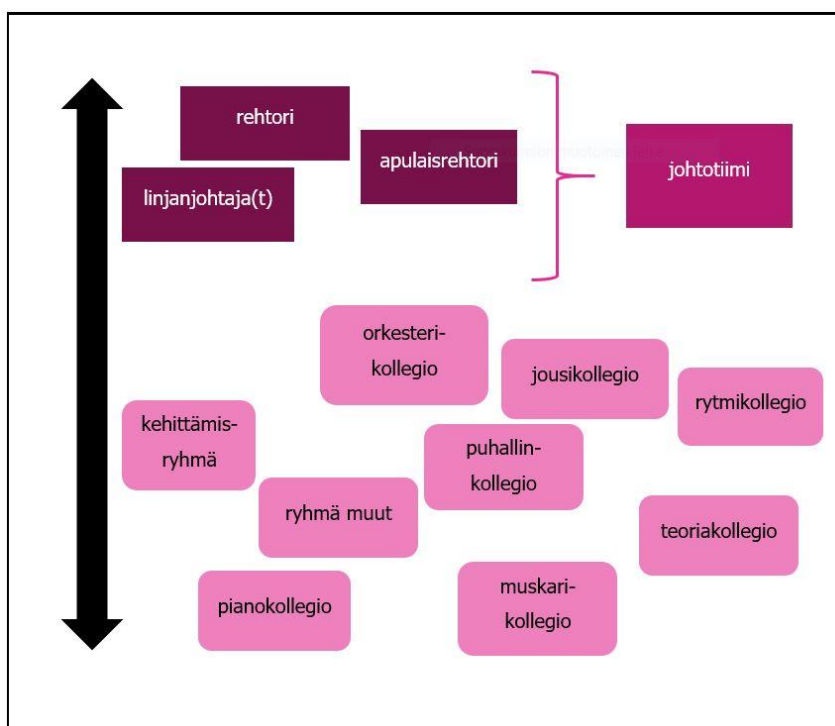
Ainoastaan ammatillista toista astetta opettavia opettajia ei ole montaakaan, vaan suurimmalla osalla opettajista on sekä harrasteopetusta että ammattiopetusta. Näiden kahden eri tason opettaminen ja esimerkiksi arviointi eroavat merkittävästi toisistaan. Tämä näkyy opettajan arkityössä kahden opetussuunnitelman seuraamisena, arviointikriteerien erilaisuutena ja useiden eriävien käytäntöjen seuraamisena.

Monet näistä käytännöistä ovat vieläkin kirjoittamattomia tapoja, jotka täytyy muistaa tai osata kysyä juuri oikealta taholta. Näitä käytäntöjä, hiljaista tietoa, on kirjattu erilaisiin ohjeistuksiin ja oppaisiin viime vuosina ja tämä työ jatkuu.

Oppilaitokseni organisaatorakenne on perinteinen. Ylimmältä tasolta löytyy johto, johon kuuluu tässä tapauksessa rehtori, apulaisrehtori ja linjanjohtajat. Opinto-ohjaajalla lisättynä tämä ryhmä muodostaa johtotiimin, joka kokoontuu oppilaitoksessa viikoittain. Tiimi on käytännössä rehtorin apuna erilaisten päätösten teossa sekä tekemässä käytännön hallinnollisia töitä. Näitä ovat esimerkiksi erilaiset hankkeet.

Johtotasosta seuraavana ovat erilaiset opettajista koostuvat ryhmät. Kaikki opettajat kuuluvat oman soittimensa mukaiseen ainekollegioon, ja mahdollisesti sen lisäksi myös johonkin muuhun teemaryhmään. Perinteisesti oppilaitoksissa on erilaisia opetuksen ja oppilaitoksen kehittämisen avuksi perustettuja ryhmiä. Tällaisia voivat olla erilaiset kehittämisryhmät tai muut kollegiot. Nämä ovat kuitenkin selkeästi puheenjohtajan vetämiä, ja esimerkiksi kollegiotyötä sanelevat pääasiassa vuoden kiertoön liittyvät aiheet. Niitä ovat muun muassa valintakokeet, erilaiset tutkinnot ja konsertit.

Oppilaitoksen arkityötä rytmittävät kokoukset, yleinen toiminnan kehittäminen ja erilaiset ohjeistukset. Nämä kolme tapahtuvat yleensä johtovetoisesti ylhäältä alaspäin. Myös kollegiolta saatava materiaali (esimerkiksi mielipiteitä opetussuunnitelmatyöstä) noudattaa samaa reittiä ylöspäin. Tätä kuvaan seuraavassa kaaviossa.



KUVIO 1. Hierarkisesti toteutuva informaatio.

Yksittäisen opettajan vaikuttamistiet oppilaitoksen asioiden kehittämiseen ovat pääsääntöisesti kehityskeskustelut rehtorin kanssa (tarkoitettu virassa oleville sekä päätoimisille opettajille), kollegion tai muun ryhmän toiminnan kautta, erilaiset vuotuiset kyselyt (esimerkiksi työhyvinvointiin liittyvät) tai suora keskustelu rehtorin kanssa. Nämä kaikki eri kanavat toimivat, ja niiden kautta on mahdollisuus saada oma näkökantansa kuuluville. Tässä kehittämistyössäni haluan ottaa selvää, onko opettajistolla tarvetta vapaamuotoisemmalle vaikuttamiskanavalle.

1.2 Kiinnostukseni

Kiinnostukseni kehittämistyön toteuttamiseen on vuosien kypsyttelyn tulosta. Reilun 10 vuoden aikana erilaisia uudistuksia on ollut vuosittain. Suurimmat uudistukset ovat tähän saakka kohdistuneet ammatilliselle puolelle, mutta tänä vuonna muutoksia löytyy sekä perustutkintolinjalla (ammatillinen reformi) sekä harrastepuolelle (uusi opetussuunnitelma).

Omia huomioitani on ollut, että täältä ”susirajan takaa” on käytännössä hankala lähteä erilaisiin koulutuksiin. Vaikka oppilaitos tukee opettajiensa täydennyskoulutusta, vaatii työntekijältä suurta motivaatiota suunnitella opetusviikkonsa niin, että opinnot usean sadan kilometrin päässä onnistuvat.

Edellisen (2014) ammatillisen toisen asteen opetussuunnitelman tekemisen yhteydessä oppilaitokseni opettajisto oli merkillepantavan aktiivisessa roolissa. Oppilaitokseni opettajat uskaltavat sanoa mielipiteensä, kunhan heillä on mahdollisuus tulla kuulluksi. Mielestäni tällaisia mahdollisuuksia pitäisi pyrkiä antamaan enemmän. Samalla uusi tieto jalkautuu käytäntöön parhaiten.

Johtopäätelmäni vahvistui edelleen Opetushallituksen rahoittaman oppilaitoshankkeen myötä. Vuonna 2017 Konservatorioiden kehittyvä vertaisarviointi -hankkeen tavoitteina oli konservatorioiden laadun kehittäminen edelleen vertaisarviointien avulla. Haastatteluissa kävi ilmi, että opettajien ohjaaminen omassa arviointityössään on tullut uudeksi ohjaamisen kohteeksi opiskelijoitten ohjaamisen rinnalle. Erityisesti ohjaushaasteita löytyi sellaisten opettajien osaamisesta, jotka opettavat vain muutamia ammatillisen toisen asteen opiskelijoita vuosittain.

Olen tutustunut vuosien aikana erilaisiin opettamiseen liittyviin julkaisuihin ja hankkeisiin. Jostain syystä palasin yhä uudestaan vertaismentoroinnista (verme) kertovaan esitteeseen. Nimenomaan seuraava kuvituskuva inspiroi minua. Kuvassa ilmenee kehittämistyöni ydin: kaksi kollegaa kahvikupin äärellä. Puhekuplista poimin vielä itselleni sanastoa: kollegat, ammatillinen keskustelu, vertaistuki.

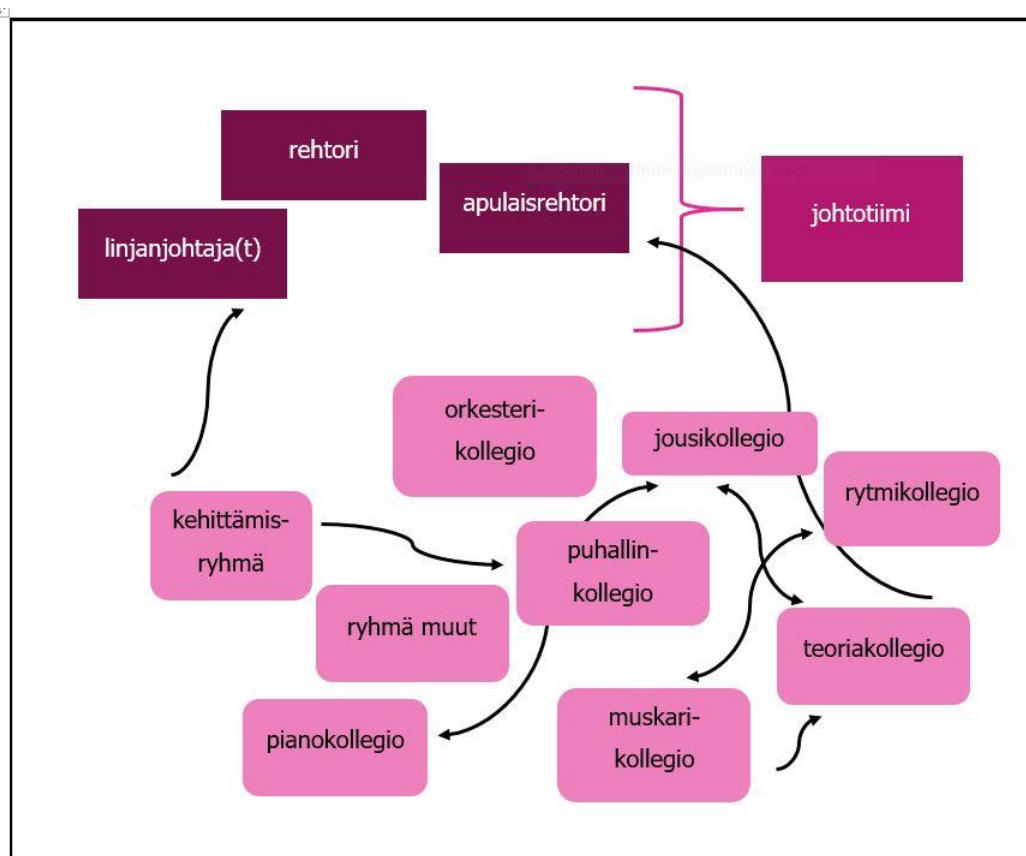


KUVA 1. (Vertaisryhmämentorointi. Ammatillisen kehittymisen ja työhyvinvoinnin tueksi.)

Mentoroinnissa on joitakin osa-alueita, joita pidän ammatillisesti kiehtovina ja mahdollisuuksia avaavana. Kuitenkin mentorointi perustuu ajatukseen, että mentori on mentoroitavaa korkeammalla tasolla taidollisesti, tiedollisesti tai kokemuksellisesti (Heikkinen, Huttunen 2008, 204). Mielestäni tällaista mallia toteutetaan jo ylhäältä alas rakentuvassa, hierarkisessa tiedon jakamisessa. Tämän mallin esitän kuviossa 1 sivulla 7. Minusta tämä tapa ei ole hedelmällinen tai osallisuutta edistävä, vaan nimenomaan päinvastoin. Tarkoitukseni on löytää vertaisuuteen ja kollegiaalisuuteen kannustava, joustava malli. Vertaismentoroinnin toiminta-ajatus tukee mielestäni juuri näitä asioita. Mielestäni opettajat itse ovat parhaita asiantuntijoita kertomaan oman työnsä ongelmakohtista ja kehittämistä kaipaavista asioista.

2 KEHITTÄMISTYÖN TAVOITE

Tavoitteenani on löytää helposti lähestyttävä ja monistettava malli, joka osallistaa opettajia, löytää uusia näkökulmia heidän omaan pedagogiseen osaamiseensa ja löytää hyviä käytäntöjä koko oppilaitoksen hyväksi. Sen tulisi sopia kaikenikäisille ja taustoiltaan erilaisille opettajille. Opettajakunnalla on rajallisesti aikaa käytettävissä, ja siksi päädyin menetelmään, joka on toteutettavissa missä ja milloin vain. Tavoitteeni on saada eri kollegioissa toimivat opettajat kohtaamaan, kommunikoidaan ja tapaamaan toisiaan kollegiaalisen tapaamisen merkeissä. Kokeiluni perustuu yksinkertaisesti oppilaitokseni erilaisten ihmisten vuorovaikutuksen mahdollistamiseen ja siihen kannustamiseen.



KUVIO 2. Kollegakahvien tavoite.

Haluan, että oppilaitokseni opettajat uskaltavat verkostoitumaan oman ainekollegionsa ulkopuolelle. Se on mielestäni tapa, jonka avulla erilaisia ammatillisia ajatuksia ja käytäntöjä saadaan laajemmin leviämään oppilaitoksemme sisällä. Vuorovaikutuksellinen keskustelu voi avata aivan uusia näkökulmia, jos se toteutetaan erityisesti eri instrumenttiryhmään ja -kollegioon kuuluvan kollegan kanssa. Haluan tietää, voisiko tällaisilla kohtaamisilla olla mahdollisuuksia antaa eväitä opettajan työhön.

3 MENETELMÄ

Menetelmä pohjautuu pareittain toteutettaviin ammatillisiin keskusteluihin. Keskusteluihin osallistuu kaksi toisilleen vertaista opettajaa ja he keskustelevat aiemmin annetuista, joka kerran eri teemoista. Teemat keskittyvät opetustyöhön ja sen haasteisiin. Näkökulmat ovat opettajien omat, ja heidän omat kokemuksensa ovat keskustelun ytimenä.

Kyse on vapaaehtoisesta itsensä kehittämisestä, jossa keskustelijat jakavat osaamista ja tarkastelevat asioita yhdessä. Keskustelujen ei ole tarkoitus ratkaista ongelmia tai päätyä mihinkään lopputulokseen, vaan pääpaino on kahden ammattilaisen välisessä dialogissa. Yksinkertaisesti: vaihtaa mielipiteitä, kuunnella toista ja olla läsnä keskustelussa. Pareittain toimiva vertaismentorointi voi olla hyvä toimintatapa vastata työelämän tarpeisiin. Perinteisen mentoroinnin yksisuuntaisuus ei ole toimivin muoto myöskään ohjauksessa. (Karjalainen 2010, 10.)

Koska menetelmään liittyvät pareittain tehtävät keskustelut ovat joka kerralla erilaisia, tarkan lopputuloksen ennustaminen ei ole mahdollista. Se ei ole menetelmän tarkoituksenaan. Suurimpana saavutuksena voi pitää hyvää ja toimivaa keskustelua itsessään. Hyvä ammatillinen keskustelu ja siinä tapahtuva luova ideoiden vaihtaminen voivat olla rikastuttava kokemus.

Parikeskustelu voi parhaimmillaan olla hyvin avointa ja luottamuksellista, mutta toisaalta aito dialogi ei aina onnistu. Lopputulos on aina keskustelijoitten oma, yhteinen kompromissi ja tulkinta (Heikkinen, Jokinen, Markkanen, Tynjälä 2012, 50). Dialogi ja kuulluksi tuleminen, vuorovaikutus sekä vertaisuus nousevat työni vahvoiksi taustateemoiksi. Kahden tasa-arvoisen opettajan kohtaamisessa on kyse myös luottamuksesta ja yhteisestä kiinnostuksesta kehittämisen ja kehittymisen teemoissa.

3.1 Vuorovaikutus

Vuosikymmeniä sitten tieto oli valtaa. Tällä hetkellä tietoyhteiskunnan jäsenet pääsevät tiedon alkulähteille muutamalla tietokoneen näppäimistön klikkauksella. Asiantuntijuus rakentuu taitoon osata käsitellä ja tuottaa tietoa. Tiedon jakamisen ja tuottamisen taito ovat muuttuneet vuosien myötä paljon, eikä ilman vuorovaikutus ihmisten välillä itse tiedolla ei ole merkitystä yhteiskunnan kannalta. Vain jaettu tieto on arvokasta. (Routarinne 2004, 17.)

Vuorovaikutuksen tehtävänä on muokata ja jakaa luoda uutta tietoa. Rautio (2009, 20) muistuttaa, että keskustelu on keskeinen menetelmä kollegiaalisuuden kulttuurissa. Tällöin vuorovaikutuksen osapuolilla on innostusta sekä taitoa puhua omista toimintatavoistaan ja työstään ja perustella ne. Kuuntelemisen ja havainnoinnin avoimuus liittyy myös läheisesti tähän.

3.2 Vertaisuus

Jokaisella työpaikalla on oma hierarkiansa ja käytäntönsä, esimerkiksi ainekollegioiden sisäisessä rakenteessa. Organisaation toiminta on usein ennalta arvattavaa ja toisteista, sillä oppilaitoksen arkeen vaikuttavat tekijät toistuvat samoina vuodesta toiseen. Erilaiset ihmisten väliset jännitteet värittävät myös musiikkioppilaitosten arkea. Nämä kaikki vaikuttavat työpaikan dynamiikkaan. Käytännön tasolla siihen voi liittyä erilaisia tunnelatauksia. Musiikkioppilaitoksen opettajia yhdistää vahva halu olla tekemässä työtä taiteen parissa, samoin pitkä koulutus alalle.

Yksilöitten välinen vertaisuus ei välttämättä näy arjen tasolla. Vertaisuus voi tarkoittaa tasavertaisuutta tai yhdenvertaisuutta, jotakin yhteistä tekijää kahden yksilön välillä. Toisilleen vertaiset ihmiset jakavat jonkun eletyn kokemuksen yhdessä. Yhteisten kokemusten jakaminen myös luo lisää vertaisuutta. Vertaisuuden ilmenemisessä voidaan nähdä erilaisia vaihteita. Heikkinen ym. (2012, 59) jakaa ne kolmeen eri tasoon.

VERTAISUUS IHMISENÄ (EKSISTENTIAALINEN TASO)

Vertaisuus eksistentiaalisella tasolla tarkoittaa, että ihmisinä olemme kaikki tasa-arvoisia ja arvokkaita juuri sellaisina kuin olemme, riippumatta sosiaalisesta statuksesta tai ulkoisista vaurauden elementeistä. Tällä tasolla ihmiset ovat aina symmetrisesti samanlaisia.

VERTAISUUS OSAAMISEN JA TIETÄMYKSEN TASOLLA (EPISTEEMINEN TASO)

Episteemisellä tasolla esiintyy erilaista osaamista, tietoa ja taitoa. Vanhemmalla kollegalla voi olla enemmän opetuskokemusta, mutta nuoremman opettajan osaaminen voi olla tuoreempaa ja nykyaikaisempaa. Episteemisiä tasoja on siis erilaisia, mutta myös osaamisen tavat voivat olla erilaisia. Työelämä vaatii erilaista osaamista kuin aiemmin ja jokaisella työpaikalla tulisikin olla erilaisia osaajia. Täysin yhtenäinen tieto ja taito eivät kehitä toisiaan. Episteemisellä tasolla vertaisuus ei ole tasapainossa,

vaan kaikilla on oma, kokemuksen myötä kasvanut osaamisen ja tiedon pääoma. Tätä voidaan käytännön keskustelussa käyttää hyödyksi niin, että molemmat pariskeskustelun osallistujat voivat oppia toisiltaan.

VERTAISUUS VASTUIDEN JA VELVOLLISUUKSIEN MERKITYKSESSÄ (JURIDINEN TASO)

Erilaiset vastuut jakautuvat organisaatioissa epätasaisesti. Esimerkiksi virkasuhteen opettajan ja sivutoimimisen tuntiopettajan velvollisuudet ja vastuut eroavat arki-työssä toisistaan. Yhtä lailla tämäkin on tuttua omasta oppilaitoksestani. Organisaation kannalta tämä on järkevä tapa tehdä töitä, mutta se aiheuttaa kehitystyölle omat haasteensa – kuinka varmistaa, että uudistukset jalkautuvat myös sivutoimimisen tuntiopettajan työhön saakka?

3.3 Dialogi

”Hyvän dialogin käyminen organisaatiossa on välttämättömyys, mikäli pyritään autamaan organisaatiota oppimaan omasta toiminnastaan” (Juuti 2008, 230). Dialogi voidaan määritellä kahden tai useamman ihmisen vuoropuheluna tai laajemmin keskusteluna, jossa tarkoituksellisesti luodaan uutta. Kreikan kielen sanastossa ”dia” tarkoittaa kautta ja ”logos” sanaa, puhetta tai jotakin jota voi välittää sanojen tai puheen kautta. (Heikkinen, Huttunen 2008, 208.) Valitettavasti tällaiselle uutta luovalle kohtaamiselle ei arkityössä ole paljonkaan aikaa tai mahdollisuutta. Erilaiset kokoukset ovat usein ylhäältä johdettuja eikä oikealle puhumiselle saati kuuntelulle ole aina aikaa. (Paananen 2011, 5.)

Tietoa ja kokemuksia jaetaan yhteisessä keskustelussa. Heikkinen ja muut (2012, 49) tulkitsevat dialogin ajatusten virtana ihmisten välillä. Tällöin omien käsitysten ja kokemusten jakaminen ovat tärkeämpiä kuin oikea näkökulma tai ratkaisu kysymyseen. Paananen (2011, 6) osoittaa dialogille ominaiseksi kymmenen erilaista näkökulmaa:

- avoin asenne
- tietoinen läsnäolo
- yhteisten merkitysten löytäminen
- aito kohtaaminen
- pinnan alle näkeminen
- kysyminen ja ihmettely
- luova ongelmanratkaisu
- kuuntelu ja ymmärtäminen

- palautteen antaminen ja
- uuden luominen.

Nämä näkökulmat voivat näyttäytyä yksin tai yhdessä toisten kanssa.

Onnistuneen dialogin edellytyksenä on, että ihmiset ovat toisiinsa nähden tasa-arvoisessa, kollegiaalisessa asemassa. Luottamuksellisuus, myönteinen ilmapiiri ja jopa kunnioitus nousevat dialogin arvoiksi. Työtapana dialogissa on keskustelu, erilaisuuden hyväksyminen, kysyminen, vastaaminen ja kuuntelu. Ihmisen kohtaamisessa siirtyy myös hiljainen tieto. Dialogista löytyy myös laatulementti, jota ei ylhäältä alas johdetusta informaatiosta löydy. (Paananen 2011, 5.)

Dialogille ominaista on, että sen lopputulos on ennakoimaton. Arvottoman tai arvostelematon keskustelu hyvässä ja kannustavassa ilmapiirissä antaa keskustelijoille mahdollisuuden löytää uusia näkökulmia. Avoimen päämäärän keskustelut antavat joustavan mahdollisuuden erilaisille tulkinnoille, eikä näitä näkökulmia ole tarkoituskaan arvottaa oikeiksi tai vääriksi. (Heikkinen ym. 2012, 51.)

4 OPETTAJA TOIMINTAYMPÄRISTÖNSÄ KEHITTÄJÄNÄ

Kehittäminen on kokonaisvaltainen prosessi, ja se koskee oppilaitosta ja sen henkiöstä. Viime vuosina erityisesti opettajien ammatillisen osaamisen sekä opiskelijoiden kasvun ja oppimisen edellytysten edistäminen ovat olleet kehitystyön kärjessä. Mielestäni kehittäminen on oppilaitoksissa jokapäiväistä työtä. Se voi ja saa olla pienienkin asioiden paremmin tekemistä. Olen sitä mieltä, että oman organisaatiomme jäsenenä haluamme tehdä asioita paremmin.

Rautio (2009, 16) määrittelee opettajan osaamisalueiksi oppimisen ohjaamisen ja toimintaympäristön kehittämisen. Nämä molemmat ovat kiinteästi yhteydessä jatkuvan oppimisen sekä yhteistyön ja vuorovaikutuksen kanssa. Erilaiset omaa osaamista kehittävät toimenpiteet (esimerkiksi mielekäs täydennyskoulutus, verkostoituminen, erilaisiin projekteihin tai hankkeisiin osallistuminen) ovat opettajan työlle merkittäviä voimaantumisen lähteitä ja edistävät siten myös työssäjaksamista. Myös oman työn reflektointi on kehittymisen kannalta tärkeää. (Karlberg-Granlund, Korpinen 2012, 167.) Rautio (2009, 21) puolestaan peräänkuuluttaa kehittävää ja tutkivaa otetta omaan työhön. Karlberg-Granlund ja Korpinen (2012, 162) nostavat kollegiaalisen työn arvoiksi seuraavat:

VOIMAANTUMINEN (EMPOWERMENT) JA JAETTU VASTUU

Jokaisen osallistujan osaaminen arvotetaan yhtä tärkeäksi riippumatta kokemuksesta ja työvuosien moninaisuudesta. Yhteisö hyväksyy erilaiset opettajuudet ja niistä opitaan yhdessä. Omien heikkouksien ja vahvuuksien tunnistaminen on eräs ammatillisen kasvun piirteitä. Karjalainen (2010, 17) tulkitsee termin voimavaraistamiseksi. Käsite tarkoittaa vastuun ottamista omasta osaamisesta. Hän näkee ulkopuolisen tuen ja rohkaisun olevan suuressa roolissa voimavaraistamisessa.

OMISTAJUUS (OWNERSHIP)

Kaikkien osallistuminen suunnitteluun, toteutukseen ja arviointiin lisäävät omistajuutta. Omistajuuden voi tulkita tässä yhteydessä psykologiseksi siteeksi kohteeseen. Se on sosiaalisesti rakennettua ja sillä on käyttäytymisellisiä vaikutuksia. Mitä vahvempi side eli omistajuus asiaan on, sen tärkeämpänä ihminen sen kokee.

PITKÄJÄNTEISYYS JA JATKUVUUS

Kehityksen tulee olla pitkäjänteistä, sillä siten se saadaan jalkautettua toimintaan parhaiten. Strateginen toiminta on järkevää jakaa erilaisiin askelmerkkeihin, mutta tavoite olisi silti hyvä olla jossain määrin tiedossa jo alkumetreillä. Kehittämisen askelien tulee olla pieniä, mutta läsnä arjen toiminnassa. Lopullinen maali voi olla kauempana, mutta sen täytyy näkyä työn tekemisessä.

5 KÄYTÄNNÖN TASO

Jaoin kehittämistyön tekemisen puoleentoista lukukauteen käytännön syistä. Päätin jo etukäteen, että laajan tietopohjan kartuttaminen yhtä aikaa opettajien kanssa tehtävän käytännön työn kanssa oli suuri kokonaisuus tehtäväksi oman työn ohella. Yhtä lailla teorian omaksuminen ja siihen syventyminen veivät aikaa. Olen myöhemmin kiitellyt itseäni tästä päätöksestä, sillä etukäteen tehtävä suunnittelutyö oli haastavaa. Erilaisia kysymyksiä nousi koko ajan työn edetessä: Entä jos kokeilu on liian kuormittava? Mitä asioita pitäisi ottaa huomioon? Osaanko valmistautua oikein? Minkälaisia kysymyksiä työskentelystä nousee ja osaanko vastata niihin?

Lähdekirjallisuutta lukiessani ja tietoa kerätessäni päätin, että kokeiluni sijoittuu ajallisesti opettajan syys- sekä kevätlukukaudelle. Käytännössä valitsin kuukaudet marraskuusta helmikuun, niin että kaikkina neljänä kuukautena opettajien oli mahdollista osallistua. Neljä kuukautta opettajan arjesta voi tuntua paljolta, mutta kun se jakautuu

joululoman molemmille puolen, ei aika ole liian pitkä. Mielestäni rajattu ajankohta sopi kokeilulle loistavasti, ja pitempi aika saattaisi tuntua osallistujista jopa työläämmältä.

Lähestyin opettajia massasähköpostilla. Oppilaitokseni sähköpostilistan avulla oli helppo tavoittaa kaikki oppilaitoksemme opettajat. Valitsin sähköpostiin puhekielisen kirjoitustavan, sillä halusin erottautua virallisesta tiedotustyylistä ja pitäytyä juttele-
vassa sävyssä.

Sain vastauksia heti ensimmäiseen sähköpostiini, ja opettajien pareiksi jakaminen tapahtui etukäteen suunnittelematta yhteisessä tapaamisessa. Halusin opettajien käyvän kahvikeskustelua nimenomaan pareittain siksi, että kokemukseni mukaan isommissa ryhmissä joku jää aina kuuntelijan rooliin. Pareittain tällaista ei tapahdu, vaan molemmat joutuvat osallistumaan aktiivisemmin. Muodostin parit sen mukaan, kuinka tuttuja (eli tässä tapauksessa tuntemattomia) he toisilleen olivat.

Tapasin ensimmäisten parien kanssa henkilöstön taukahuoneessa ja annoin ohjeet suullisesti. Tapaamisen sävy oli epämuodollinen ja luonteva. Ohjeistin kahdelle parille yhteisiä pelisääntöjä ja kerroin koko käytännön tason toteutuksen läpi: *Noin tunnin kestävä ammatillinen keskustelu parin kanssa paikallisessa kahvilassa ja pienenmuotoinen dokumentointi keskustelun päätteeksi. Pitäydytään työasioihin ja yritetään saada mukava keskusteluhetki aikaiseksi.* (Uutinen 2017, päiväkirjamerkintä.) Samalla esittelin keskustelun jälkeen täytettävän dokumentointipaperin (liite 1). Totesimme yhdessä sen olevan helposti täytettävä.

Parit valitsivat yhteisen kahvitteluajan ja minä lähetin heille ensimmäisen teema-artikkelin sähköpostitse etukäteen tutustuttavaksi. Rondossa ilmestynyt artikkeli kertoo opetussuunnitelmauudistuksesta ja löytyy liitteeltä 2. Oppilaitoksessamme ei ole kahvilaa, joten valitsin kahvilan parin korttelin päästä konservatoriosta. Mielestäni ulkoinen tila myös toi paremmin esille parien vertaisuuden toisiinsa nähden kuin puolestaan työpaikalla toteutettava tapaaminen. Sovin myös käytännön järjestelyistä etukäteen. Kahvilassa oli valmiina konservatorion lista, johon kahvittelijat kirjoittivat oman nimensä. Kahvilla käyminen oli osallistujille ilmaista.

Myöhemmillä kierroksilla minulle ilmoitautui vapaaehtoisia opettajia ilman paria, joidakin opettajia osasin kysellä kun paria tarvittiin ja osa opettajista oli kysellyt parin jo

valmiiksi. Olin hyvin tyytyväinen tähän moninaiseen tapaan ja tulkitsen sen epäviralliseksi mutta positiiviseksi tavaksi osallistua. Kokeilun nimi muotoutui matkan varrella. ”Kollegakahvit” – nimi kuvastaa mielestäni tapahtumaa yksinkertaisesti mutta myönteisesti.

5.1 Teemat

Valitsin tavan, jossa erilaisia lukuvuoden aikana käsiteltäviä teemoja on yhteensä neljä. Näistä oli tarkoitus toteuttaa syksyn aikana ja kevätlukukauden aikana kaksi. Etukäteen pohdin, että teemojen tulee kytkeytyä opettajan työhön luontevasti ja kaikilla pitäisi olla jotakin sanottavaa niistä. Samalla aiheiden pitäisi olla tarpeeksi laveat, että niistä löytyy erilaisia näkökulmia. Suunnittelin teemoiksi seuraavia:

- opetussuunnitelmat
- arviointi
- tulevaisuuden musiikkioppilaitos ja
- kehitysideoita omaan työhön.

Teemat olivat mielestäni ajankohtaisia ja tarpeeksi laajoja. Uskoin löytäväni näihin riittävästi taustamateriaalia ja keskustelua herättäviä kysymyksiä.

Käytin marras- ja joulukuussa alustuksina Rondon lehtiartikkelia (liite 2) ja radio-ohjelmaa ”Musiikki voi toimia jopa lääkkeenä”. Ohjelma kertoo ihmisen musikaalisuudesta ja tiedot siitä löytyvät liitteeltä 3. Tammikuun alun vauhdissa en muistanut teemojen olemassaoloa. Dokumentaatioita selatessani huomasin, että teemojen käyttö ei onnekseni korreloinut marras- ja joulukuun kahvittelijoiden aiheisiin millään tavalla.

5.2 Dokumentointi

Kehittämistyön pääpaino on kahden kesken ja luottamuksellisesti puhutussa dialogissa. Pohdin erilaisia dokumentoinnin vaihtoehtoja, ja päädyin keskustelun jälkeen tapahtuvaan anonyymiin paperiseen kyselyyn. Dokumentoinnin tarkoituksena on lähinnä muistaa keskustelun keskeisiä asioita ja ehkä välittää minulle lisäkysymyksiä tai kommentteja.

Dokumentointina toimi A5-kokoinen kirkkaan keltaiselle kopiopaperille tulostettu kysely. Valitsin fontiksi mielestäni mahdollisimman epämuodollisen (Kristen ITC).

Kysyin seuraavia asioita:

- Päivämäärä

- Juteltiin näistä asioista
- Mielestäni keskustelu (jatka lausetta)
- Haluatko vielä kertoa minulle jotakin?

Dokumentointipohja löytyy liitteeltä 1.

Osallistujat hakivat tyhjät vastauspohjat henkilökunnan taukotilassa olevasta opettajiston postilokerikosta sekä palauttivat täytetyt samaan paikkaan. Keltaiset vastauspaperit olivat usean kuukauden ajan minun lokerossani saatavilla. Palautetut paperit otin itselleni sitä mukaa kuin niitä ilmestyi.

Dokumentoinnin tuli mielestäni olla mahdollisimman helposti toteutettavaa ja epämuodollista. Avoimet kysymykset tuntuivat parhaalta tavalta saada neutraalia tietoa. Kaikki eivät myöskään käyttäneet valmista pohjaa, vaan lokerooni palautui myös tavallinen A4-paperi, jonka muistiinpanoista kävi selvästi ilmi keskusteluaiheet. Sain pari vastausta myös sähköpostitse.

6 KEHITTÄMISTYÖN TULOKSET

6.1 Osallistujat

Kehittämistyöhön osallistui yhteensä 7 paria. Parit vaihtuivat joka kerta, ja ne löytyivät joko itsenäisesti tai minun ehdotuksestani. Korviini ei kantautunut, että joku olisi kieltäytynyt kutsusta. Päinvastoin - minulle jopa tuli tunne, että opettajat pitivät kahvikutsua arvotettuna asiana. Muutama opettaja kävi keskustelemassa kahvikupin äärellä kaksikin kertaa. Mielestäni se kertoo menetelmän helposta lähestyttävyydestä ja sen tarpeellisuudesta.

Osallistujia löytyi kaikista oppilaitoksemme eri opettajaryhmistä; mukana oli varhaisiän musiikkikasvatus, popjazz-musiikki, kansanmusiikki, musiikin perusteet ja taidemusiikki. Uskon, että tuloksista piirtyy monimusiikillinen näkökulma oppilaitoksen arjesta. Vaikka kaikilla näillä eri musiikillisilla ryhmillä on omat ominaispiirteensä, kaikkia opettajia yhdistävät opettajuuteen kuuluvat peruspilarit: työssä toimiminen ja siihen olennaisesti liittyvät seikat.

Projektiin osallistui kaikenikäisiä miehiä ja naisia. Mukana oli opettajan työssään vielä alussa olevia sekä viimeisiä opetusvuosiaan viettäviä opettajia. Sukupuolijakauma

määrityksi tasan. Osa pareista koostui saman sukupuolen edustajista ja osassa henkilöt olivat vastakkaista sukupuolta.

Toivoin, että kaikki keskusteluihin osallistuneet opettajat täyttäsivät dokumentointipaperin. Näin ei kuitenkaan käynyt, sillä palautettuja kyselyitä minulle palautui 8 ja sähköpostitse sain vielä 2. Tämän lisäksi pystyin lisäämään aineistooni erilaisia projektia koskevia keskustelujen pätkiä, joita olen kirjoittanut omaan opinnäytetyöpäiväkirjaani. Olisi ollut mielenkiintoista saada molempien keskustelijoiden kommentit samasta keskustelusta, mutta näin ei tapahtunut. Kolmesta paperista puuttui päivämäärä, mutta muut paperit oli päivätty eri päivämääriin.

Kollegakahveja oli dokumentaation mukaan tasaisesti koko projektin ajan marraskuusta helmikuun loppuun. Oppilaitoksessa näkyvät kiireiset ajankohdat (esimerkiksi konserttiviikot tai harjoitusperiodit) eivät dokumentoinnissa erottuneet. Oppilaitoksesamme on opettajia niin paljon, että kaikki eivät ole kiireisiä yhtä aikaa. Vielä helmikuun viimeisellä viikolla kävi kahvilla viimeinen pari.

6.2 Dokumentoinnin purku

Aloitin tulosten tarkastelun maaliskuun alussa. Olin tallettanut tuohon mennessä saamani täytetyt kyselypaperit katsomatta kirjekuoreen ja otin ne esille samaan aikaan. Toimin tällä tavoin, koska halusin kohdella kaikkia saamiani vastauksia toisiinsa nähden tasa-arvoisesti. Sähköpostitse saamani kommentit olivat henkilöityjä toisin kuin nimettömät, omaan postilokerikooni jätetyt paperit.

Dokumentoinneista löytyi erilaisia kommentteja ja puheenvuoroja. Suurimmassa osassa dokumentointipapereita kaikkiin neljään kysymykseeni oli vastattu jotakin. Useat opettajat käyttivät lyhyitä kommenttilauseita ja ranskalaisia viivoja eri asioista kertoessaan. Osassa oli myös pitempiä ja selittävämpiä lauserakenteita. Teksteissä olevat lainausmerkit, huutomerkki ja kysymysmerkit tulkitsin keskustelun eri sävyiksi. Käsialoista en pystynyt tunnistamaan kirjoittajan ikää, sukupuolta tai henkilöllisyyttä. Dokumentaatiot ovat käsinkirjoitettuja ja puhekielisiä, minkä tulkitsen tässä yhteydessä vapaamuotoisen ilmaisun merkiksi. Olen lainannut tekstiä suoraan kirjoitetuista kommentteista, ja merkinnyt ne dokumentointipohjasta tutulla *Kristen ITC-fon-
tin kursivilla*.

Dokumentoituja keskusteluja läpi käydessäni löysin niistä viisi selvästi toisistaan poikkeavaa teemaa tai aihepiiriä. Nämä teemat löytyivät useista dokumentoinneista eikä niitä pysty tulkitsemaan vain yhden opettajan puheenvuoroksi. Teemat ovat kytöksissä opettajan arkityöhön ja myös toisiin teemoihin.

6.2.1 *Teema 1: organisaatio*

Omaa organisaatiota käsittelevät kommentit liittyvät Joensuun konservatorion fyysiseen sijaintiin, molempiin rakennuksiin, musiikin laajan oppimäärän opetussuunnitelmatyöhön, opettajistoon ja heidän osaamiseensa. Tulkitseen organisaatio-käsitettä laajasti, sisältäen siihen myös ajatuksen konservatorion järjestäjästä, Joensuun kaupungista.

Konservatorion organisaatioon ja sen rakenteisiin ei voi vaikuttaa. Oppilaitos on Joensuun kaupungin ylläpitämä, ja sitä kautta määrittyvät esimerkiksi opetustilat Rantakadun molemmin puolin, erilaiset resurssit, hallinto ja palkat. Opetustilojen käytännöllisyys ja toimivuus ovat luonnollisesti opettajien mielessä ja asioista keskustellaan aktiivisesti. Samoin opetustilojen kunto, luokkatilojen riittävyys ja erilaisten yleisten tilojen viihtyvyys puhututtivat opettajia. Toinen oppilaitoksen käytössä olevista opetusrakennuksista on jopa suojeltu kohde. Käytännön tasolla tämä tarkoittaa sitä, että talon sisällä esimerkiksi suurikokoisia aulatiloja ei voida hyödyntää opetuskäytössä. Luokissa ja saleissa olevien soitinten ilmankosteudesta täytyy pitää huolta, etteivät ne rapistu. Viimeisimmässä henkilöstökokouksessa keskustelimme uudemman rakennuksen ilmanvaihtojärjestelmästä.

Tämänhetkinen taiteen perusopetuksen musiikin laajan oppimäärän opetussuunnitelman muutos näkyi kommentteissa ehdottomasti eniten. Edellinen, tällä hetkellä voimassa oleva opetussuunnitelma tuli voimaan vuonna 2004. Tätä opetussuunnitelmaa on noudatettu kauan, ja se on ymmärrettävästi tuttu kaikille oppilaitoksemme opettajille. Opetussuunnitelman perusteet rakentuvat lakiin ja jokaisen taideoppilaitoksen tulee laatia oma opetussuunnitelmansa näiden perusteiden pohjalta. Tätä prosessia on käyty koko kuluva lukuvuosi ja uusi opetussuunnitelma tulee voimaan 1.8.2018.

Uuden opetussuunnitelman muutokset perustuvat nykyaikaiseen tietoon taiteesta ja sen vaikuttavuudesta, oppimiskäsityksestä ja taidon oppimisesta. Luovuus ja itsearviointitaidot ovat mielestäni kaksi merkittävintä uudistusta. Luovuudella tarkoitan itse toteutettua, omaehtoista musisointia, sovittamista, säveltämistä ja improvisointia. Itsearviointitaitoihin sisältyy sekä oman edistymisen tarkastelu, mutta myös vaikkapa omasta soitosta nauttiminen. Opetussuunnitelmasta on poistumassa numeraalinen arviointi sekä etenemistä merkitsevien tasosuoritusten pakollisuus. Näitten tilalle on tulossa sanallinen arviointi itsearviointeineen ja ohjelmistosta koostuvat konsertit.

Keskusteluissa esille tulleet ajatuksesta musiikkiopiston päättötodistuksesta, erilaisista arviointityötä helpottavista matriiseista, portfolioista ja oppilashallintojärjestelmän [www-liittymästä](#) Wilmasta ovat mielestäni hyvä esimerkki siitä, että opettajat ovat opetussuunnitelmatyön parissa.

Musiikin harrastaja voi vuoden 2004 opetussuunnitelman puitteissa saada edetessään opinnoissaan kaksi erilaista todistusta. Ensimmäinen niistä on musiikin perustason päättötodistus, jonka suoritettuaan harrastaja voi jatkaa opintojaan musiikkiopistotasolla ja saada sieltä musiikkiopiston päättötodistuksen. Tämä todistus on koko musiikin laajan oppimäärän suorittamisesta vaikka opinnot ovat jaksotettu kahden eri osaan. Näitä musiikkiopiston päättötodistuksia ovat vuosittain saaneet vain harvat opiskelijat. Musiikin perustason todistuksen ansaitsevia on vuositasolla paljon enemmän. Näiden kahden eri tason välissä tapahtuu jotakin, joka saa opiskelijoita joko lopettamaan tai jättämään opintonsa kesken. Opetussuunnitelmauudistuksessa yritetään tasoittaa myös tätä väliä.

Portfolioilla ja erilaisilla matriiseilla tai taitotauluilla todennettava osaaminen on vahvasti tulossa omaan oppilaitokseemme. Näillä lisäämme läpinäkyvyyttä ja ymmärrettävyyttä harrastuksen sisältöön. Moni harrastaja viettää konservatoriossa useita vuosia, ja näillä on tarkoitus saada soitonopiskelijan todellinen osaaminen eli soittotaito tallennettua vuosien varrelta. Monet vanhemmat nauhoittavat lapsiensa esiintymisiä jo nyt, ja tätä voimme tehdä helposti enemmän ja järjestelmällisemmin. Näin saamme opetuksen arkeen yhden työkalun lisää. Taitotauluihin tai matriiseihin esiintymisten nauhoittaminen liittyy nimenomaan itsearvioinnin kautta. Esiintymistä seuraavalla tunnilla oppilas ja opettaja voivat kuunnella tai katsoa videon ja keskustella asiasta rauhassa ilman esiintymisen jälkeistä tunnekuohua.

Musiikin perusteiden ja soitinopetuksen integroiminen ovat olleet musiikkioppilaitoksissa ajankohtainen aihe jo viime vuosikymmenen puolelta. Tämä on asia, josta olen kuullut aina omista ammattiopinnoistani saakka. Taidon ja tiedon yhtäaikaista opettamista ei ole musiikkialalla saatu onnistumaan. Mupe-opettajan pitäisi tietää millaisia musiikillisia asioita instrumenttitunnilla tehdään ja toisinpäin. Mupe-tunnit ovat kuitenkin ryhmätunteja ja instrumenttitunnit pääsääntöisesti yksilötunteja. Tähän ongelmaan on ollut mahdollisuus tarttua uuden opetussuunnitelman myötä. Uudistukset ovat vielä osaltaan suunnitelmia, mutta esimerkiksi omassa ainekollegiossani tehtiin päätös, että ensi syksystä alkaen mupe-kirja matkustaa oppilaan mukana myös instrumenttitunnille ja joka kerta tunnilla myös soitetaan omalla soittimella kirjasta jotakin.

Vastaajat tiedostivat hyvin oppilaitoksessa henkilöstössä piilevän hiljaisen tiedon ja ammatillisen osaamisen korkean tason. Vastauksissa jopa toivottiin jonkin valmiin toimintamallin luomista hiljaisen tiedon jakamiseen. Uskon, että opettajien hiljaisen tiedon tunnistaminen ja talteen saaminen tulevat olemaan muutaman seuraavan vuoden haaste oppilaitoksessamme. Kollegakahvien menetelmä on yksi avaus hiljaisen tiedon jakamiseen.

Haluan nostaa opettajien yhteistyön ja yhdessä tekemisen tällä kertaa myös organisatoriseksi tekijäksi pedagogisen näkökulman rinnalle. Opettaja on aina työyhteisönsä tärkeä jäsen. Opettajan työtä on aiemmin leimannut yksin tekemisen perinne, mutta tämä ajatus on muuttumassa. Muutos on kuitenkin aina mahdollista ainoastaan organisaationsa kautta. Organisaatio voi olla mahdollistamassa yhteistyötä ja yhdessä tekemisen kulttuuria selkeillä rakenteilla tai toimintamalleilla. Tällainen työnteon käytäntö on mielestäni erittäin nykyaikainen tapa, jonka toivoisin lisääntyvän oppilaitoksessamme.

6.2.2 *Teema 2: opettajuus*

Opettajuus nousi dokumentoinnissa esille korostaen vastaajan omaa opettajuutta ja siihen liittyviä pohdintoja. Opettajuuden kehittämisen tukeminen ja pedagogiikan vahvistaminen olivat molemmat ajatuksia, jotka olivat opettajien mielissä. Oppilaitokselta toivottiin tukea näille molemmille.

Opettajuuden rakentumiseen vaikuttavat useat seikat. Ihmisen oma henkilökohtainen historia, kokemukset omasta koulutuksesta, omat ihanteet ja ideologiat ja jopa

oma persoona sekä yksilölliset luonteenpiirteet ovat opettajuuden osatekijöitä. Samoin ajankuva ja vaikkapa pedagoginen termistö näkyvät opettajaidentiteetin muodostumisessa. Opettaja tekee työssään lukemattomia tiedostettuja tai tiedostamattomia valintoja sekä ratkaisuja opetusta suunnitellessaan tai opetustilanteen aikana. (Toom 2008, 167.) Päätökset perustuvat aina opettajan omiin arvoihin. Oman ammatin vaatimuksiin kasvaminen on pitkä prosessi, johon vaikuttavat opettajan omat kokemukset. (Rautio 2009, 16.)

Opetustilanteen vuorovaikutuksellisuus ja yhteisöllisyys kietoutuvat yhteen. Opettajan ja oppilaan suhde on alusta saakka dialoginen ja se perustuu molempien osapuolten yhteiseen kanssakäymiseen. Vuorovaikutusprosessissa mielestäni molempien rooli on tärkeä. Tällä tarkoitan sitä, että molemmat tuovat tähän suhteeseen juuri sen verran kuin heille sillä hetkellä on mahdollista. Opettaja on tiedollisesti ja taidollisesti oppilasta pitemmällä, mutta hän osaa suhteuttaa oman taitonsa oppilaan oppimista edistävälle tasolle. Esimerkiksi lukihäiriöinen oppilas tarvitsee tukea nuottien lukemisessa, mutta muilta ominaisuuksiltaan hän voi olla aivan samanlainen kuin muut oppilaat. Tarpeen vaatiessa opettaja pystyy sopeuttamaan opetustapaansa juuri kyseenomaisen oppilaan hyväksi.

Opettajuuden taidot ja ammatillinen kasvu ovat asiantuntemusta, joka kertyy vuosien ja kokemusten aikana. Aineistossani eräs opettaja kertoi *omasta pedagogiastaan*, mikä mielestäni kuvaa erinomaisesti soitonopettajan työtä, kokemusta ja asiantuntijuutta omassa oppilaitoksessaan. *Oma pedagogia* tarkoittaa tässä mielestäni sitä yksilöllistä synteesiä, joka muodostuu opettajan omasta substanssiosaamisesta muusikkona, työkokemuksesta opettajana ja omasta persoonasta.

6.2.3 Teema 3: oppilaat

Opettajan työn keskiössä ovat oppilaat. Dokumentoinneissa löytyi termejä *erilaiset oppijat*, *ongelmaoppilaat* ja jopa *ongelmavanhemmat*. Erilaisilla oppijoilla käsitetään yleisesti oppijoita, joilla on eritasoisia oppimisvaikeuksia. *Ongelmaoppilaitten ja -vanhempien* määrittelemineen on vaikeampaa. Instrumenttiopettajan näkökulmasta ongelmaoppilas voi olla esimerkiksi sellainen, joka ei esimerkiksi jaksaa harjoitella eikä siten pääse etenemään musiikkiharrastuksessaan.

Oppilaitten kohtaaminen arkityössä on taitolaji, joka vaatii harjoitusta onnistuakseen. Pääinstrumenttiopettaja saattaa olla lapsen tai nuoren elämässä niitä ainoita aikuisia, joita he tapaavat viikoittain yksin. Opettaja voi pysyä useita vuosia, jopa koko harrastusuran, samana. Nämä säännölliset kohtaamiset voivat olla erittäin merkittäviä oppilaan henkisen kasvun puolesta.

Opettajilla on omaan substanssiosaamisensa kautta ymmärrys myös musiikin välillisestä merkityksestä omien tunteiden kanavoijana ja jopa purkajana. Nimenomaan tästä syystä dokumentoinneista löytyi huoli jo lopettaneista oppilaista. Opettaja tiedostaa oman mahdollisuutensa olla auttamassa oppilasta taiteen tekemisen keinoin. Musiikin ja taiteiden vaikutusta yksilön elämässä ei voida määritellä tarkasti, sillä niiden avulla yksilö saa mahdollisuuden jäsentää myös vaikeasti ilmaistavissa olevia tunteita ja kokemuksia (Anttila 2011, 158). Taiteiden parissa työskenteleville taiteiden vaikuttavuus ja merkityksellisyys ovat arkipäiväisiä ja tosia kokemuksia.

Työn kuormittavuus lisääntyy aina lukukauden loppupuolella. Sinne kasautuvat oppilaitten erilaiset konsertit ja arvioinnit. Toisaalta nimenomaan oppilaissa kiteytyvät dokumenttiaineiston pohjalta opettajien työn valoisat puolet. Lasten ja nuorten kanssa työskenteleminen taiteen parissa tuntuu etuoikeudelta. Uskon, että se liittyy vahvasti musiikinopettajan ammatin kutsumukselliseen puoleen.

6.2.4 *Teema 4: työssäjaksaminen*

Omassa opetustyössä jaksaminen ja työssä viihtyminen ovat asioita, joista opettajat ovat kiinnostuneita. Jopa vanheneminen oli mainittu dokumentoinnissa eräänä tähän liittyvänä seikkana. Opettajien kommentteista oli nähtävissä, että omassa työssä viihtymiseen vaikuttavat paljon kollegat. Vaikka työ itsessään voi olla yksinäistäkin, kollegiaalinen apu ja asioiden jakaminen tuntuvat helpottavan omaa työtaakkaa. Tällaisia erilaisten työasioiden jakamisen paikkoja ovat vaikkapa kollegiokokoukset.

On hyvä muistaa, että opettajilla voi olla myös toisistaan poikkeavia työkuvia. En usko, että oppilaitoksestamme löytyy edes kahta opettajaa, joiden viikottainen työkuva olisi samanlainen. Osa opettajista opettaa ainoastaan solistisia instrumenttitunteja, joilla kohdataan oppilaan kanssa kahdestaan. Oppilaita voi olla sekä ammattietä harrastepuolelta. Näissä ikäjakauma voi olla jopa 5-20 vuotta. Toinen osa opettajista opettaa ainoastaan ryhmiä, kuten esimerkiksi musiikkileikkikoulun opettajat. Viimeisenä ryhmänä ovat ne, joilla on sekä yksilöopetusta ja ryhmäopetusta. Molem-

missa tunnin rakenne ja dynamiikka eroavat toisistaan. Ryhmäopetuksen ja yksilöopetuksen erot näkyvät muun muassa tuntien valmistelussa, materiaalien valmistamisessa ja eri osaamistasolla olevien oppilaitten huomioonottamisena. Ryhmätunneilla näitä kaikkia toimenpiteitä tarvitaan joka tunti. Ryhmätuntien struktuuri on usein yksilötuntia paremmin jäsennelty. Yksilötunneilla opettajan ja oppilaan yhteinen keskittyminen opittavaan asiaan ja soivan musiikin kanssa toimimiseen vievät tuntia eteenpäin. Yksilötunneilla on myös helpompaa keskittyä oppilaan sen hetkisiin tarpeisiin ja saada aikaan kokonaisvaltaisempaa vuorovaikutusta. Itselläni on kokemusta perustutkintolinjan opettajana vuorovaikutteisesta ryhmäopetuksesta kaikenkokoisille ryhmille, luentovetoisesta opetuksesta sekä yksilöopetuksesta. Olen yrittänyt muuttaa luentotyyppejä kursseja interaktiivisempaan suuntaan, sillä mielestäni yhdessä tehden ja oppien oppimiskokemukset vahvistuvat. Tähän suuntaan myös uudet oppimiskäsitykset ja opetussuunnitelmat viittavat. Opettajana huomaan kai paani nimenomaan yhteistä vuorovaikutusta opiskelijoiden kanssa.

6.2.5 Teema 5: kehittämisideat

Löysin vastauksista selkeitä oppilaitoksen arjen kehittämiseen sekä pedagogiikkaan liittyviä ideoita. Ideoita oli yli puolessa dokumentoinneista, ja näitä asioita nousi keskustelun päätyttyä vielä mieleen. Oivallukset konkretisoivat mielestäni opettajien tarpeen olla oman yhteisönsä kehittäjiä.

Erilaiset tavat tehdä yhdessä töitä olivat opettajien mielestä kiinnostavia. Yhteisopettajuuden mahdollistaminen, pari- tai pienryhmätoiminta ovat nykyaikaisia opettajuuden ilmentymiä, joita oppilaitoksessamme jo jonkin verran käytetään. Näihin kaivattiin kommentteissa nimenomaan laajempaa mahdollistamista ja käytännön tukea.

Ajatus oppilaitoksen sisäisistä *opettajanvaihtoviikoista* tukee yhteisopettajuuden ideaa. Tämä idea vaatii onnistuakseen useamman opettajan, jotka opettavat samaa instrumenttia, ryhmää tai ainetta. Terminä *opettajanvaihtoviikot* on mielestäni kekseliäs ja leikillisyydessään mieleen jäävä. Hyvin lähellä tätä ideaa on ajatus oppilaitoksen sisäisistä avoimista ovista, joissa opettajat voisivat mennä seuraamaan kollegoidensa tunteja. Nämä molemmat ideat kannustavat ja mahdollistavat nimenomaan oppilaitoksessa jo olevan tiedon ja taidon jakamista.

Viimeisenä ideoista nousi esille avoimet, soitinkohtaiset klinikat. Klinikat kokoaisivat ammattiopiskelijoita yhden soitinkollegion verran, ja kollegion opettajat opettaisivat

linikalla vuorokerrin. Tämä tapa kehittäisi opettajien ja opiskelijoiden yhteisöllisyyttä, ohjelmiston tuntemusta ja avaisi mahdollisuuksia yhteistoimintaan. Ammatitopiskelijoille voisi olla hyödyllistä olla muiden kuin oman opettajan ohjauksessa.

6.3 Oma tulkintani

Menetelmän yksinkertainen rakenne ja käytännönläheinen toteutus onnistuivat hyvin. Mielestäni kehittämistyöni onnistui tavoittamaan erilaisia musiikin opettajia hyvin. Uskon, että jokaisessa ainekollegiossa on ainakin keskustellen sivuttu projektia. Aiheesta oltiin myös kiinnostuneita, ja sain projektin aikana kannustavia kommentteja kehitystyötä koskien.

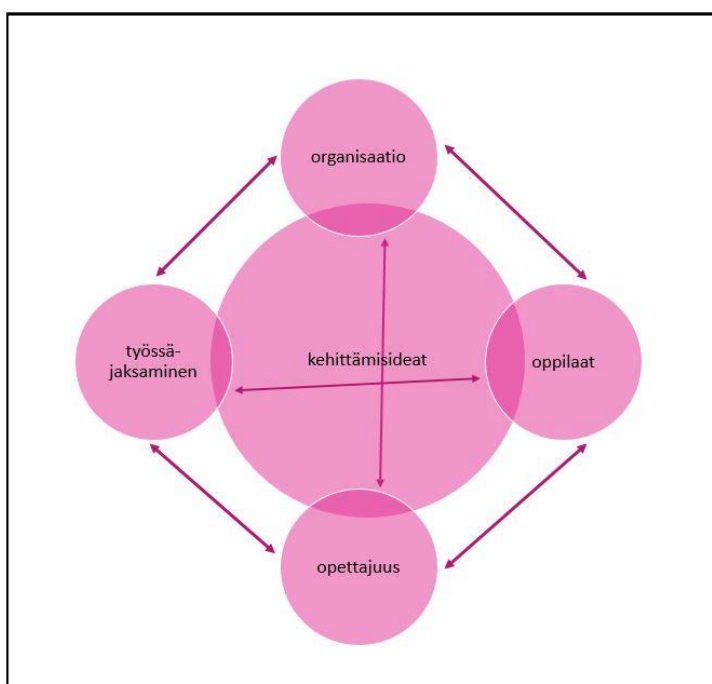
Tein selkeän virheen vuoden alussa unohtaessani antaa referenssimateriaalia keskustelujen tueksi. Onnekseni opettajat eivät dokumentaatioiden perusteella kaivaneet näitä. Itse asiassa en tiedä, kuinka moni tutustui lähettämiini alustuksiin ennen joululomaa.

Vaikka parien määrä olisi voinut olla suurempi, olen tyytyväinen projektin tavoitavuudesta. Dokumentaatioiden määrä oli vähäinen, mutta jokainen palautettu kysely sisälsi useita ja erilaisia kommentteja. Paperit olivat enemmän täyteen kirjoitettuja kuin tyhjiä. Lukiessani kommentteja itselleni tuli useampaan kertaan tunne, että olisin halunnut olla karpäsenä katossa kuulemassa näitä keskusteluja. Samalla ymmärsin, että dokumentoinnit näyttävät minulle vain kalpean varjon näistä alkuperäisistä tilanteista. Voin kuitenkin tehdä oletuksen, että teoreettisessa taustassa käsittelemäni asiat ovat läsnä kanssakäymisessä.

Kysyin dokumentointilomakkeessa, minkälaisia keskustelut olivat. Vastausten mukaan keskustelu *rönsyili* ja oli *hyvä, aktiivinen ja rakentava, kiivas ja antoisa* mutta *jäi kesken*. Selitän näitä termejä nimenomaan keskustelujen laatulementin kautta (Paananen 2011, 5). Positiiviset kokemukset kertovat, että keskustelujen aikana on päästy vaikuttavaan ja aitoon kommunikaatioon. Keskusteluissa toteutuvat dialogille ominaiset työtavat (Paananen 2011, 5). Pystyn näkemään tässä näkemään myös Paanasen (2011, 6) dialogille löytämiä näkökulmia: yhteisten merkitysten löytämistä, aitoa kohtaamista, avoita asennetta. Keskustelussa ovat olleet ensisijaisesti toisilleen vertaiset ammattilaiset yhteisen asian äärellä.

Koko organisaatio hyötty jäsentensä ammatillisesta kehitymisestä. Samoin opettaja voi kokea onnistumisia ja olla aktiivinen osa työyhteisöään missä tahansa kohti omaa työuraansa. (Rautio 2009, 21.) Nämä seikat korreloivat työtyytyväisyyden kanssa. Tällaista laadullista kehittymistä voidaan kutsua elinikäiseksi oppimiseksi. Se sopii työympäristöön myös erinomaisen yksilölähtöisyytensä vuoksi. Itsensä kehittäminen on aina yksilön oma valinta. Hän voi tehdä itse valinnan osallistumisestaan. Näihin valintoihin liittyy vahvasti ihmisen oma elämäntilanne eikä ainoastaan työympäristö. Elinikäisen oppimisen pääpiirteet löytyvät yksilön kunnioittamisesta ja kehittymisen mahdollisuuksien luomisesta. (Karjalainen 2010, 16.)

Mielestäni saamistani kommentteista kuuluu opettajien oma ääni, joiden täytyy päästä kuuluville. Kehittämisideoiden määrä ja laatu yllättivät minut. Itse kuulin näistä kyseessä olevista oivalluksista ensimmäistä kertaa. En tiedä, ovatko ne yksittäisten opettajien tai kollegioiden ideoimia, mutta mielestäni jokainen näistä ansaitsee oman pohdintansa. Kaikki projektissa esille nousseet teemat vaikuttavat toisiinsa joko suoraan tai välillisesti toisiinsa. Mielestäni kaikki nämä aiheet kohoavat opettajan työstä ja ovat opettajan arjessa läsnä. Uskon, että näitä teemoja tulee oman työn kautta kautta puntaroitua ajoittain. Juuri tästä syystä nämä puheenvuorot ovat mielestäni tärkeitä. Aktiivinen opettajuus ja elinikäinen oppiminen ovat niitä avaintermejä, joiden voin nähdä toteutuvan käytännön tasolla. Kun eri-ikäiset, eri kollegioissa työskentelevät opettajat saadaan samaan pöytään kahvikupin äärelle keskustelemaan, toteutuu vertaisuus osaamisen ja tietämisen tasolla.



KUVIO 3. Aineistosta esiin nousseet teemat ja niiden suhde toisiinsa.

Omassa tulkinnassani esille nousseista teemoista ja ideoista nimenomaan kehittämisideoiden laatu ja näkemys nostivat ne koko kehittämistyön tärkeimmäksi anniksi. Ideoiden runsaus tarkoittaa mielestäni sitä, että projektiini osallistuneet opettajat ovat aktiivisia ja innovatiivisia työyhteisönsä jäseniä. Heillä on realistisia, oppilaitoksemme arkityöhön sopivia kehittämisideoita joita tulee kehittää toimintaamme sopiviksi.

7 POHDINTA

Laitinen (2014, 31–32) summaa ajatukseni: ”Aikaisemman tutkimuksen mukaan opettajainhuoneet ja muut oleskelutilat toimivat opettajien ammatillisen tiedon jakamisen paikkoina. Epäviralliset keskustelut ja ammatillisen tiedon jakaminen edistivät opettajien informaalia oppimista ja auttoivat ymmärtämään opettamisen käytäntöjä, tarjosivat mahdollisuuden spontaanisti tehdä yhteistyötä ja luoda projekteja sekä jakaa yhdessä tietoa.”

Aluksi ajattelin, että kehittämistyöni anti painottuu dokumentaatiosta johdettujen tulosten puolelle. Prosessin jatkuessa ymmärsin, että vaikka olen saanut hienoja tuloksia ja johtopäätelmiä, paras anti työssäni on käytössä ollut menetelmä. Se, että se voidaan toistaa vaivattomasti ja sovellusmahdollisuudet ovat rajattomat. Tulokset tulevat olemaan joka kerta erilaiset, ja se kuuluu jo vertaiskeskustelun luonteeseen (Heikkinen ym. 2012, 50). Tätä menetelmää käyttämällä haluamme saada näkyväksi jotakin sellaista, jota emme saa helposti kuuluville organisaation virallisia kanavia käyttämällä. Kollegakahvien menetelmä on mahdollisuus saada näitä puheenvuoroja esille, sillä jokainen kerta luo uuden mahdollisuuden tuottaa tietoa.

Kokeilu oli kaikkiaan helposti yhden ihmisen järjestettävissä. Kahvit ja munkit olivat herkullinen ja edullinen investointi, etenkin kun sain neuvoteltua kahvilan kanssa edullisen sopimuksen. Esimiehen tuki ja ehkä jopa esimerkki tämänkaltaisessa kehittämistyössä on tärkeää. Mielestäni tarjosin osallistumismahdollisuutta tasapuolisesti koko opettajistolle ja uskon, että kaikki halukkaat pääsivät osallistumaan.

Tulosten ja kommentoinnin monipuolisuus puolestaan hämmästytti minut. Ylös kirjatut kommentit olivat pohtivia ja rakentavasti esitettyjä. Niitä oli ilo lukea. Parasta tässä menetelmässä minusta on se, että ideoiden jakaminen ja kehittäminen tapahtuu samassa hetkessä. Kollegalta keskustelun ohessa saatava sparraus on arvokas lisä

idean jatkojalostukseen. Sparrauksella tässä yhteydessä tarkoitan lisäksi asiasta inspiroitumista ja haastamista perinteisen reflektion lisäksi. Vertaisuus antaa myös mahdollisuuden peilata omia ajatuksia ja rakentaa omaa opettajuutta. Tällaisia mahdollisuuksia ammatilliseen dialogiin, aitoon kohtaamiseen ja vertaiskeskusteluun positiivisessa ilmapiirissä pitäisi viljellä enemmän.

Kehittämisideoista olin erittäin yllättynyt, sillä en osannut odottaa sellaisia. Dokumentikaavakkeen avoimet kysymykset eivät mielestäni suunnanneet ajatuksia sellaiseen suuntaan. Saamani ideat olivat kehityskelpoisia ja realistisia. Selkeät kehittämisideat tulen viemään vielä tänä keväänä mukani johtotiimiin, ja uskon että nämä asiat tulevat jossain muodossa oppilaitosarkeen. Olen luvannut esimiehelleni, että teen kehittämistyön tuloksista koonnin, jonka voin esitellä vielä tämän kevään kokouksessa. Yhdessä voimme keskustella, kuinka näitä oivalluksia saamme eteenpäin. Jotkut ideoista vaativat enemmän valmistelua kuin toiset. Parasta niissä kaikissa on se, että ne olivat konkreettisia ja mietittyjä ideoita, jotka on mahdollista viedä käytäntöön nopeallakin aikataululla. Mielestäni kaikki esille nousseet ideat ansaitsevat päästä jatkojalostuksen kohteeksi. Ideoiden pohdinta ja pyörittely yhdessä oppilaitoksen johdon kanssa on hyvä tapa punnita niiden toimivuutta ja miettiä niiden jatkoa. Kokemuksen mukaan juuri yhteispohdinta tuottaa parhaat mahdolliset toimintatavat. Oma tuntemukseni on, että omalta henkilöstöltä tulleita kehittämisideoita arvostetaan ja niihin myös pyritään vastaamaan. Samalla voimme vahvistaa ideoiden keksijöiden omistajuutta suunnittelutyöhön ja idean toteutukseen (Karlberg-Granlund, Korpinen 2012, 162).

Esille tulleista ideoista yhteisopettajuuteen on mahdollista kehittää oppilaitoksen oma malli. Ensin meidän kannattaa ottaa oppia jo käytössä olevista tavoista, ja levittää niitä. Erilaisia hyviä käytänteitä on vuosien varrella napattu eri kollegioista ja jopa toisista oppilaitoksista. Omassa oppilaitoksessamme yhteisopettajuutta on jo olemassa, mutta tämän työtavan säännöt eivät ole kaikille tuttuja. Arkielämässä monet oman oppilaitokseni opettajat tekevät osia työstään työpareina. Esimerkiksi harrastetasolla useaa orkesteria ohjaa opettajapari. Heillä on yhteistä työaika, ja omat roolit kyseenomaisen orkesterin opettamisessa. Näen tällaisen työn jakamisen erittäin nykyaikaisena tapana ottaa vastuuta isommistakin kokonaisuuksista. Tämä on osaltaan myös työaikakysymys, joten siihen tarvitaan myös rehtorin näkemys. Perustutkintolinjan opiskelijoiden ammattiosaamisen näyttöjä arvioidaan työpareina (oma opettaja ja työelämänedustaja). Näissä yhteinen työ sijoittuu tutkinnon osien arviointiin. Myös opintojen suunnittelun yhteydessä linjanjohtaja ja opinto-ohjaaja tekevät

henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelman yhdessä opiskelijan kanssa. Myös joitakin kursseja on jaettu kahden eri opettajan kesken, mutta tähän saakka se on ollut vähäisempää. Kuitenkin näen, että tulevaisuudessa näitä tapoja tulee kehittää järjestelmällisesti.

Yhteinen suunnittelu ja materiaalien jakaminen voisivat olla helppoja tapoja aloittaa yhteisopettajuus. Rautio (2009, 20) löytää yhteissuunnittelusta myös toimivan työkalun työssäjaksamisen edistämiseen. Myös erilaiset verkkoympäristöt voisivat helpottaa yhteistyötä. Sähköiset oppimisalustat ovat tulleet myös musiikkialalle jäädäkseen. Osa opettajista käyttää erilaisia pilvipalveluja aineiston jakamiseen, ja erityisesti musiikin laajan oppimäärän matriisit tai taitotaulut oppilaitoksessamme on suunniteltu jaettavaksi netin kautta myös oppilaitten vanhemmille.

Erilaisia tietojen ja taitojen vaihtoon kannustavia teemoja on mahdollista käsitellä ja ottaa käytäntöön, vaikkapa *opettajanvaihtoviikkojen* muodossa. Uskon, että *opettajanvaihtoviikot* voisi koskea koko opettajistoa. Kysehan on opetuksen teemaviikosta, jolloin opettajilla olisi mahdollista tehdä yhteistyötä oman kollegion sisällä tai jopa laajemmin. Tavallisestihan oppilaat tapaavat saman instrumentin opettajia ainoastaan tasosuoritusten tai konsettien yhteydessä. *Opettajanvaihtoviikoilla* kollegojen kanssa tehtävä yhteistyö tulee olemaan entistäkin helpompaa, kun se tehdään yhtäaikaaisesti koko oppilaitoksen kanssa. Tämä ruokkii yhteistyötä ja antaa mahdollisuuden myös opettajan pedagogiselle oppimiselle kollegaltaan.

Luulen, että ideoissa esiteltyjen soitinkohtaisten klinikoitten järjestäminen toimii helpoiten soitinkollegion sisäisenä toimintana. Sitä voisi kokeilla esimerkiksi lukukauden tai –vuoden aikana. Tämä ideoista jäi itselleni vieraimmaksi, sillä se on suunniteltu taidemusiikin opiskelijoita silmälläpitäen. Omat kokemukseni musiikillisen taidon ja tiedon opettamisesta ovat enemmän kansanmusiikin ja popjazz-musiikin puolelta. Tästä syystä tämän idean jatkokehittelyyn tarvitaan mukaan taidemusiikin ammattilaisia. Kuitenkin olen sitä mieltä, että erilaiset opetuskokeilut ja uudet pedagogiset innovaatiot ovat tervetulleita. Näiden onnistuminen voidaan todeta parhaiten kokeilemalla niitä käytännössä. Kokemukset voidaan levittää opettajille tämän jälkeen vaikkapa henkilöstökokouksessa. Tällaisia käytännöllisiä hyviä malleja oppilaitoksen arkeen tarvitaan vielä lisää. Esimerkiksi opettajiston hyvät kokemukset ja toimintatavat myös aiemmista työpaikoista pitäisi saada hyödynnettyä järjestelmällisemmin. Olenkin sitä mieltä, että oppilaitoksessani tulee järjestää kollegakahvit jossain muodossa ensikin lukuvuonna. Se kannattaa laajentaa koko henkilökuntaa koskevaksi,

sillä tällä kertaa ainoastaan opettajisto sai osallistua työn ajankohtaisten pedagogisten teemojen vuoksi. Halusin keskittyä opettajiin nimenomaan erittäin ajankohtaisten opetussuunnitelmien ja ammatillisen reformin vuoksi.

Luulen, että kollegakahvien ajankohta olisi mahdollista tiivistää lyhyemmäksi ajankohdaksi ilman että sen idea vaarantuu. Esimerkiksi loka- tai marraskuu voisi toimia toimia kollegakahvikuukautena. Samalla se voisi tuoda iloa myös syyslukukauden arkeen. Tällöin olisi mahdollista tarttua dokumentaation kautta saatuun informaatioon ja lähteä toteuttamaan niitä heti kevätlukukauden alussa.

Dokumentoinnin tapaa ja muotoa on syytä tarkastella. Jatkossa oppilaitos ei kaipaakaan näin tarkkaa dokumentaatiota, mutta kuinka saada talteen hyvät ideat ja kehittämissaajatukset? Kokeilemani dokumentaatiopohja toimi mielestäni hyvin silloin kun sitä käytettiin. Kuitenkaan kaikki opettajat eivät sitä täyttäneet.

Mietin, että toimistosta haettava kahvilippu voisi toimia paremmin kuin tällä kertaa kokeilussa ollut nimilista. Kahvilipun hakemisen yhteydessä toimistos sihteeri voisi antaa dokumentointipaperin ja korostaa sen palauttamisen merkitystä. Täytettyjen paperien tulee olla jatkossakin nimettömiä.

Mielestäni kollegakahvien menetelmästä tulee hyvä työkalu oppilaitoksen arkeen. Se kasvattaa mielestäni osallisuutta, ja on täysin uusi tapa oman äänen kuuluville saamiseen. Samalla siinä on vahvasti läsnä työssäjaksamisen ja vertaisuuden elementtejä. Kollegakahveilla on mielestäni mahdollisuus avata uusi väylä erilaisen hiljaisen tiedon ja uusien käytäntöjen jakamiselle. Jaoin nämä kokemukseni Minustako rehtori –täydennyskoulutuksen viimeisessä tapaamisessa tammikuussa 2018. Vastaus oli innostunut ja uskonkin, että muutamissa taideoppilaitoksissa tullaan soveltamaan tätä menetelmää jossakin muodossa. Kollegakahvit soveltuvat mielestäni tällaisiin asiantuntijaorganisaatioihin, joissa on paljon samankaltaista työtä tekeviä ihmisiä.

Uskallan todeta, että tämän projektin myötä oppilaitokseemme on syntynyt uutta vuorovaikutusta opettajien välillä. Vuorovaikutuksen seurauksena saimme uusia näkökulmia arkityöhön ja kourallisen hyviä ideoita. Eräs opettaja kommentoi dokumentoinnissaan: *Toivottavasti saamme hyötyä*. Kyllä me saamme. Tällä kertaa kollega-

kahvit sai aikaan upeita kehittämisideoita, hyviä keskusteluita ja uutta vuorovaikutusta osallistujiensa kesken. Myös uusia verkostoja syntyi entisten lisäksi. Mitä voidaan syntyä ensi kerralla?

LÄHTEET

Anttila Eeva. 2011. Taiteen tieto ja kohtaamisen pedagogiikka. Teoksessa: Anttila Eeva (toim.). Taiteen jälki – taidepedagogiikan polkuja ja risteyksiä. Teatterikorkeakoulu. Edita Prima Oy, 151–174.

Heikkinen Hannu L.T., Huttunen Rauno. 2008. Hiljainen tieto, mentorointi ja vertaistuki. Teoksessa: Toom Auli, Onnismaa Jussi ja Kajanto Anneli (toim.). Hiljainen tieto: tietämistä, toimimista, taitavuutta. Aikuiskasvatuksen 47. vuosikirja. Gummeruksen kirjapaino oy, 203–220.

Heikkinen Hannu L-T., Tynjälä Päivi, Jokinen Hannu. 2012. Vermen teoreettiset perusteet ja toimintaperiaatteet. Teoksessa: Heikkinen Hannu L.T., Jokinen Hannu, Markkanen Ilona, Tynjälä Päivi (toim.). 2012. Osaaminen jakoon – vertaisryhmämentorointi opetusosalalla. Opetus 2000 -sarja. PS-kustannus, 45–85.

Juuti Pauli. 2008. Ikäjohtaminen, viisaus ja kokemustiedon siirtäminen. Teoksessa: Toom Auli, Onnismaa Jussi ja Kajanto Anneli (toim.). Hiljainen tieto: tietämistä, toimimista, taitavuutta. Aikuiskasvatuksen 47. vuosikirja. Gummeruksen kirjapaino oy, 221–234.

Karjalainen Merja. 2010. Ammattilaisten käsityksiä mentoroinnista työpaikalla. Väitöskirja. Jyväskylä Studies in Education, Psychology and Social Research 388. Jyväskylä: Jyväskylä University Printing House.

Viitattu 2.4.2018. Saatavissa: <https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/23630/9789513938666.pdf?sequence=1>

Karlberg-Granlund Gunilla, Korpinen Eira. 2012. Vertaistuki pienessä koulussa. Teoksessa: Heikkinen Hannu L.T., Jokinen Hannu, Markkanen Ilona, Tynjälä Päivi (toim.). 2012. Osaaminen jakoon – vertaisryhmämentorointi opetusosalalla. Opetus 2000 -sarja. PS-kustannus, 159–169.

Laitinen Sanna. 2014. Yksilöllinen tuki ja ohjaus aikuislukiossa: Erityisopettajan ja opinto-ohjaajan työparityöskentely. Erityispedagogiikan pro gradu – työ. Jyväskylän yliopiston kasvatustieteiden laitos.

Viitattu 2.4.2018. Saatavissa: <https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/43845/URN:NBN:fi:jyu-201406252156.pdf?sequence=1>

Paananen Tertta. 2011. Osaavat kuppilat – yhdessä ajattelemisen voima. Teoksessa: Osaamisen poluilla. Kokemuksia osaamisen kehittämisestä opetuslalla. Aluehallintovirasto. 2011. Oulu, 5-7.

Viitattu 2.4.2018. Saatavissa: <https://www.avi.fi/documents/10191/19294/Osaamisen+poluilla>

Rautio Tuija. 2009. Opettajan ammatin ovia avaamassa. Teoksessa: Hannula Kaija, Rautio Tuija (toim.). MusTaa valkoisella. Kirjoituksia musiikin ja tanssin pedagogiikasta. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja -sarja. Tampereen yliopistopaino Oy – Juvenes Print, 14–23.

Routarinne Simo. 2004. Improvisoi! Helsinki: Tammi.

Toom Auli. 2008. Hiljainen pedagoginen tietäminen opettajan työssä. Teoksessa: Toom Auli, Onnismaa Jussi ja Kajanto Anneli (toim.). Hiljainen tieto: tietämistä, toimimista, taitavuutta. Aikuiskasvatuksen 47. vuosikirja. Gummeruksen kirjapaino oy, 163–186.

Uutinen Kirsi. 2017–2018. Julkaisematon opinnäytepäiväkirja. Savonia-ammattikorkeakoulu. Musiikin ja tanssin koulutusohjelma. Sijainti: Tekijän kokoelmat.

Vertaisryhmämentorointi. Ammatillisen kehittymisen ja työhyvinvoinnin tueksi. Opetus- ja kulttuuriministeriö. Verme².

Viitattu 2.4.2018. Saatavissa: http://docs.wixstatic.com/ugd/e4ff2c_9221553bc1ae44a29ca43b312590417d.pdf

LIITE 1: DOKUMENTOINTIPOHJA

Päivämäärä __. __201__

Juteltiin näistä asioista:

Mielestäni keskustelu... *jatka lausetta.*

Haluatko kertoa minulle vielä jotakin?

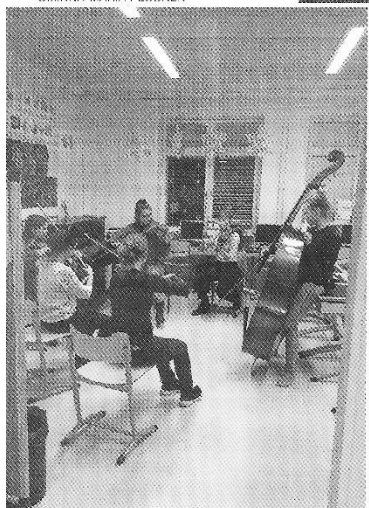
Kiitos!

LIITE 2: ARTIKKELI

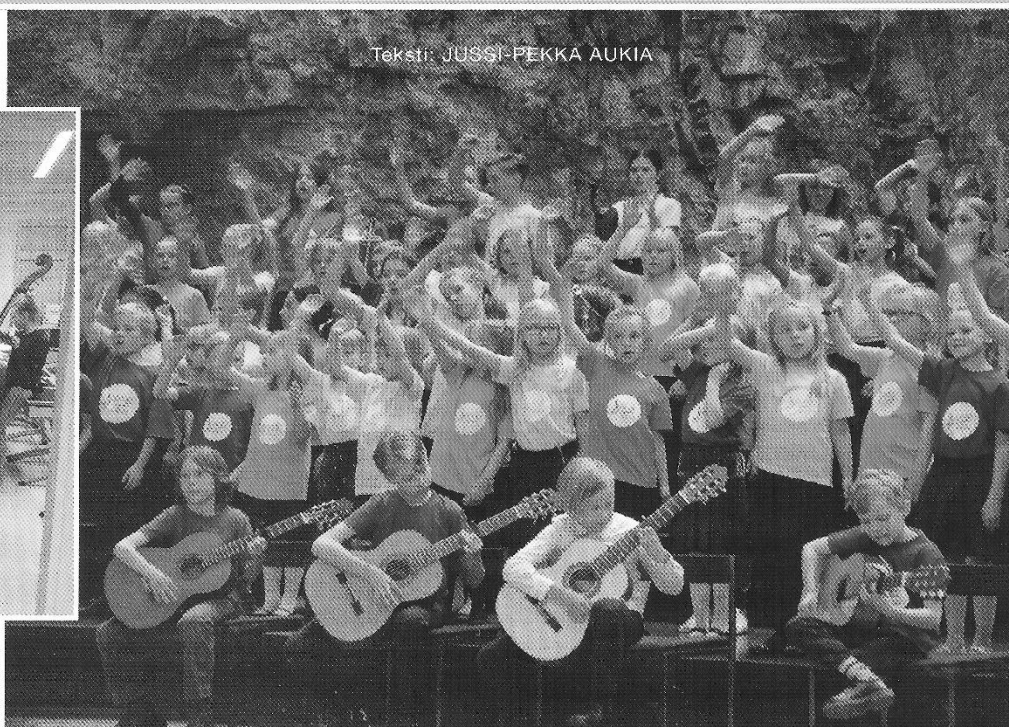
ENCORE

encore@rondolehti.fi

©MINNA-MARIA PESONEN



© ANU SÄKKÖ



Teksti: JUSSI-PEKKA AUKIA

Uusien opetussuunnitelmien myötä äänensä kuuluviin saavat lapset, joille on luontaista ilmaista itseään keksimällä omaa musiikkiaan.

Mahdollisuus eikä uhka

Musiikkioppilaitosten opetussuunnitelmien uudistaminen on musiikin perusteiden opettajille mahdollisuus, johon kannattaa tarttua.

UUDET MUSIIKIN perusopetuksen OPS-perusteet heijastuvat musiikkioppilaitoksissa lähes kaikkeen tekemiseen. Mutes ry:n eli Teoria ja säveltäjäpuheseuran puheenjohtaja **Marjatta Airola** katsoo, että uudistus on hänen ammattikunnalleen mahdollisuus, johon kannattaa tarttua.

”Oppilas voi uudistuksen myötä löytää oman tiensä ja osaamisensa entistä useampien vaihtoehtojen joukosta. Toki näin iso muutos voi aiheuttaa pelkoja, mutta minä näen tilanteen valoisana: meillä on nyt mainio tilaisuus kehittää pedagogiikkaa ja opettajuutta.”

Airola on osallistunut Mutes ry:n edustajana Taiteen perusopetusopetusliiton järjestämään *Luotsi*-koulutukseen. Siinä koulutetaan musiikkioppilaitosten rehtoreita ja opettajia luotseiksi, jotka tukevat OPS-perusteiden jalkauttamista käytännön opetustyöhön. Koulutus jatkuu kevääseen asti.

”*Luotsi*-koulutuksen anti vastaa hyvin esille jo nousseihin kysymyksiin ja auttaa oman opetussuunnitelmatyön liikkeellelähdössä. Erinomaisessa paketissa on paljon valmista ja suoraan sovellettavaa.”

Kaikki saavat säveltää

Jo liki 40 vuotta Vantaan musiikkiopistossa toiminut Airola on kollegoineen opettanut jo useamman vuoden OPS-perusteisiin nyt aikaisempaa selvemmin nostettua säveltämistä, sovittamista ja improvisointia. Musiikin perusteiden opetuksen integroitu sovitus- ja sävellysopetus käynnistyi vuonna 2012, ja siihen osallistuu vuosittain lähes 300 oppilasta.

Opetusta annetaan tiiviissä yhteistyössä soitinopettajien kanssa.

”Oppilaat tekevät kappaleita itselleen, kaverilleen tai pienelle yhtyeelle, ja meillä on erilaisia tilaisuuksia, kuten kaksi vuosittaista sävellyskonserttia, joissa näitä sävellyksiä esitetään. Keväällä 2018 esitetään myös oppilaitten säveltämiä ja pienelle orkesterille sovittamaa musiikkia.”

Säveltämisen ja sovittamisen avulla opitaan kantapään kautta myös perinteiset teoria-asiat.

”Ja toisaalta, jos jonkin asian osaa kirjoittaa nuoteiksi, sen osaa myös soittaa. Tiimissämme on säveltäjä, mutta etenkin alkuvaiheessa säveltämisen ohjaaminen onnistuisi myös pelkällä mupe-opettajan koulutuksella.”

Syntyneet sävellykset puhuaaksikirjoitetaan tietokoneella. Airola sanoo, että oppilaalle on elämys nähdä oma sävellyksensä oikean nuotin näköisenä ja oma nimensä säveltäjän paikalla. Siinä sivussa päästään eroon liiallisesta kunnioituksesta säveltämistä kohtaan.

"Soitinopettajat auttavat varmistamaan, että kappaleet ovat soitettavissa. Meillä kaikki saavat tehdä ja kaikki saavat soittaa. Olemme erittäin varovaisia ja rohkaisevia palautteenannossa, sillä haluamme korostaa työn ilmaisullista ja elämyksellistä puolta: leikkiä, kokeilua, yllätyksiä ja tunteita. Ja jos kappale ei valmistukaan, se ei ole niin vaarallista. Tärkeintä on itse prosessi."

Pisimmällä olevat oppilaat ovat opiskelleet säveltämistä jo 4–5 vuotta, ja heidän keskuudestaan hahmotuu jo selvä ydinjoukko, joka on suuntautunut tähän luovuuden lajiin.

"Tähtäämme ennen kaikkea käytännön musiikkouteen: että oppilas pystyisi soittamaan keikkakappaleen käytettävissä olevalle kokoonpanolle tai tekemään pienen laulun vaikka sukulaisten syntymäpäiville. Oppilaat pitävät näistä tunteista ja suorastaan odottavat niitä."

Teknologia työväläneenä

Mutes ry:n varapuheenjohtaja, Jokilaaksojen musiikkiopistossa opettava **Tapio Lappalainen** iloitsee, että pelkästään muinoin eläneiden säveltäjien teosten rinnalle tulee mahdollisuus oman musiikin tekemiseen. Maailma on muuttunut aivan toiseksi sinä aikana, kun musiikkioppilaitoksia on ollut, ja on hyvä, että myös opetus suunnitelmia päivitetään uuden tilanteen mukaisiksi.

"Nyt saavat äänensä kuuluviin lapset, joille on luontaista ilmaista itseään keksimällä omaa musiikkiaan. Jatkossa oppilas voi tehdä kappaleen, jonka hän soittaa tallenteelle, jonka hän sitten muokkaa ja jakaa äänitiedostoina kavereilleen. Ja hän voi saada prosessin joksikin vaiheessa opastusta. Musiikkiteknologian avulla oppilaan ideat saadaan soimaan saman tien, jolloin tulosta päästään heti testaamaan. Musiikkiteknologiasta voi tulla myös yksi instrumentti ja ilmaisukeino muiden rinnalle esityksissä käytettävän live-elektronikan kautta", Lappalainen visioi.

"Vaikka oppilaitoksissa päästään nyt eroon perinteisestä soitto-opetuksen ylivallasta eivät nämä uudet vaihtoehdot sulje pois perinteistäkään mallia. Moninaisuus joka tapauksessa lisääntyy, kun valtakunnallisia ohjeistuksia ei enää tule."

Monet musiikin perusteiden opettajat ovat olleet huolissaan siitä, että aineelle ei ole enää tunnuksiin, vaikka musiikin hahmotusta tukevat asiat sisältyvät uusiinkin OPS-perusteisiin. Lappalainen uskoo, että kollegoiden huoli on turha. Tuntimäärät saattavat jopa kasvaa.

"Perusasiat eivät häviä minnekään. Nuoret tarvitsevat edelleenkin musiikin luku- ja kirjoitustaitoa ja kykyä hahmottaa myös kuuntelemalla musiikin ominaispiirteitä ja rakenteita. Nyt onkin keskityttävä siihen, miten nämä asiat opetetaan."

Säveltämällä ymmärrystä

Lasten ja nuorten mahdollisuus tehdä omaa musiikkia on merkittävä ovenavaus. Lappalaisella on ollut Jokilaaksojen musiikkiopistossa laitoksen tuella sävellys- ja sovitusoppilaita jo kymmenen vuoden ajan.

"Samalla myös teorialieto omaksutaan kunnolla, kun sitä sovelletaan käytännössä: itse keksittäviin melodioihin, soitunkiertoihin ja bassolinjoihin, kokonaisten kappaleiden tekoon ja sovitukseen", Lappalainen sanoo.

"Säveltäminen voi olla haastavaa. Sen vuoksi opetuksessa kannattaa pyrkiä aina muuallakin luovuuden vapauttamiseen. Kun opetan jotain teoria-asiaa, annan oppilaille tehtäväksi kokeilla sitä käytännössä: vaikkapa hahmotella itselle mieleinen neljän soinnun kulku ja merkitä se soitinmerkeillä."

Toiminta lähti liikkeelle pienimuotoisena yksittäisten sävellysoppilaiden kanssa, mistä se hiljalleen laajeni musiikin perusteiden

opetukseen. Siellä se nivotaan oppilaita motivoivaan mielekkääseen musiikilliseen toimintaan.

"Vasta-alkajien ensimmäiset sävellys- ja sovituskokeilut voivat olla primitiivisen kuuloisia, mutta oppilaan omalle näkemykselle pitää aina antaa arvo, ja lapsen tekemä sävellys tai sovitus saa kuulostaa lapsen tekemältä. Lopputulos ei aina ole niin tärkeä kuin itse prosessi", Lappalainen kuvailee työnsä tavoitteita.

"Uudet OPS:n perusteet tukevat työtämme ja vahvistavat osallisuutta, että olemme pyrkineet täällä oikeaan suuntaan laitoksen johdon tuella. Tästä on hyvä jatkaa."

Hyvin päivitetty

Tampereen ammattikorkeakoulussa musiikkioppilaitosten tulevia opettajia kouluttava **Mirja Kopra** pitää myös uusia OPS-perusteita pedagogisesti askelena oikeaan suuntaan: ne ovat nyt samansuuntaiset syksyllä 2016 annettujen yleissivistävän opetuksen perusteiden kanssa.

"Koska meillä on asiakkaina samat lapset ja nuoret, on tärkeää, että OPS:n oppimiskäsitys on molemmissa sama. Perinteisen hyvän musiikkisuhteen ohella nyt korostetaan myös hyvää minäkuvausta ja tervettä itsestuntoa, sekä itse- ja vertaisarviointia. Tärkeintä on, että nyt myös musiikkioppilaitoksissa oppilas on nostettu aktiiviseen rooliin."

Uusien tavoitteiden mukainen oman luovuuden korostaminen ei poista hyvien instrumentti- ja musisointitaitojen ja musiikin hahmotuskyvyn – eli perinteisten teorialaitojen – merkitystä. Nuottiviivaston viisi viivaa eivät poistu mihinkään.

"Sen sijaan pedagogisen ajattelun täytyy muuttua. Perinteisen ylhäältä alas valuvan viisauden sijasta musiikkioppilaitoksissa pitäisi oppilaskeskisyyden myötä haastaa oppilaita aikaisempaa enemmän."

Oppilaat jäävät matkalle

Kopran mielestä oppilaslähtöiselle toiminnalle on korkea aika ja pelkästään siksi, että oppilaiden kato on suurta siirryttäessä perusopinnoista syventäviin opintoihin. Musiikin perusopintoja tällä hetkellä tarjoavissa 89 kunnassa niihin osallistuu noin 30 000 oppilasta ja varhaiskasvatukseen 20 000 lasta. Syventävissä opinnoissa – eli nykyisellä musiikkiopistoasteella – opiskelee kuitenkin vain runsas 2000 oppilasta. Kopra toivoo, että uusien opetussuunnitelmien myötä imu syventäviin opintoihin voimistuisi.

"Uskon, että tässä auttavat vaihtoehtoiset opintokokonaisuudet ja lopputyö, joka on muutaman minuutin instrumenttisuoritukseen verrattuna loistava tapa päättää vuosia kestäneet opinnot. Tasosuorituksen sijasta tavoitteena pitäisi olla oikea esitys, johon sisältyy taiteellisia mahdollisuuksia. Myös aikuisopintojen mainitseminen OPS-perusteissa on hyvä asia, sillä se antaa perusopinnot aikoinaan tehneille oppilaille mahdollisuuden jatkaa harrastustaan pidemmälle."

Oppimista ja poisoppimista

Opettajilta uudistus edellyttää täydennyskoulutusta, jota on jo saatavilla säveltämiseen, improvisaatioon ja sovitukseen.

"On toki myös mahdollista, että joku opettajista erikoistuu siihen, ja muut jatkavat entiseen tapaan. Ja ainakin toivon, että yhteistyö oppilaitoksen opettajien välillä lisääntyisi", Kopra pohtii.

"Ja tarvitsemme myös poisoppimista monista perinteisistä asioista esimerkiksi arvioinnin tapojen osalta. Meidän on nyt mietittävä kussakin oppilaitoksessa, mikä on arvioinnin draaman kaari. Edistymistä pitää pystyä jotenkin mitaamaan, mutta mitaanko sitä vuosittain ja miten sitä mitataan?"

Oppilaat ja heidän maailmansa ovat ainakin ihan jotain muuta kuin 1970-luvulla.

"Ennen kaikkea tarvitsemme edelleen asiasta innostuneita ja asiantuntevia opettajia, jotka ovat valmiina katsomaan asioita eteenpäin eivätkä jää roikkumaan kiinni vanhassa." ■

LIITE 3: RADIO-OHJELMA

Radio Suomi. Musiikki voi toimia jopa lääkkeenä.

Kuunneltu 3.4.2018. Saatavissa: <https://areena.yle.fi/1-4217468>

Radio Suomen Ilta

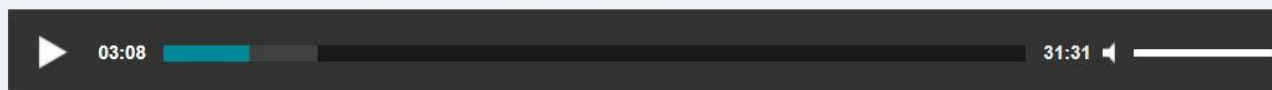
Musiikki voi toimia jopa lääkkeenä

🕒 31 min

📅 ti 3.10.2017

🔁 toistaiseksi

🔊 172 kuuntelua



🔗 Jaa ohjelma

❤️ Lisää suosikiksi

⬇️ Lataa

📻 Podcast

Jos järki asuu päässä ja tunne sydämessä, niin missä luuraa musikaalisuus? Miksi yksi näkee musiikin väreinä, toisella se nostaa ihokarvat pystyyn? Lääketieteen vinkkelistä musiikki ei ole elintärkeää, mutta helpotusta se tuo moneen. Vieraana FT Liisa Ukkola-Vuoti, joka on kirjoittanut kirjan Musikaaliset geenit - hyvinvointia musiikista. Juontajana Paula Jokimies.



Lähetykset

Sarja: **Radio Suomen Ilta**

LIITE 4: KAKSI DOKUMENTOINTIA

Päivämäärä 22. 2 2018

Juteltiin näistä asioista:

- OPS-tyo: - teoria- ja soittopetoksen integrointi
- teoreettiselle taidoille ~~teoreettiselle~~ - teoreettiset soittotutkimukset yhteyteen
 - orkesterin ~~työstä~~ (tasa-arvoisuus, yhdenvertisuus) - tarvitaan keskustelua materiaaleista?
 - jotta voit olla opettajan suunnittelussa
 - tavoitteet selkeästi arvioitaviksi
 - huomioon
 - jousille taito siltä, mitä mitään taitoa
 - pitää ryhtyä opiskelemaan mahdollisuus säilyttää
 - työssä käydessä, niin taitoa voi
 - jättäväällä, että kukaan soittopetusta ei välttämättä
 - kehittää soittotutkimuksen yhteydessä
 - huomiota enemmän soittopetukseen
 - orkesterin yhteyden säilyttäminen?
 - osittaisen yhteistyön?

Mielestäni keskustelu... jatka lausetta.

Oli hyvä, aktiivinen ja rakentava.

Haluatko kertoa minulle vielä jotakin?

Hieno idea!

Kiitos!

Päivämäärä 21. 11 2017

Juteltiin näistä asioista:

Vaikka mitä?

Opettajien yhteistyö: osaamisen jakaminen

Pari/pienryhmä toiminta. Oppilas voisi käydä

välillä toisten opettajien luona. Myös oman instrumentin ulkopuolella: > talon sisäiset avoimet ovet.

Miten saisi talon sisäistä osaamista jaettua?

→ Rakentaisin tähän?

Mielestäni keskustelu... jatka lausetta.

Olisi voinut jatkua vaikka kuinka pitkään.

Anto minulle uuden kollega ystävän.

Haluatko kertoa minulle vielä jotakin?

Kiitos sulle, oli tosi kivaa jakaa ajatuksia.

Tsemppiä opintoihin!

Kiitos!